PRZYSZŁOŚĆ EDUKACJI ZAWODOWEJ

Raport Desk Research

STAN ADAPTACYJNOŚCI PRACOWNIKÓW OŚWIATY DO WARUNKÓW RYNKOWYCH

mgr Andrzej Klimczuk

Białystok 2013

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

PRZYSZŁOŚĆ EDUKACJI ZAWODOWEJ

- lokalne partnerstwo na rzecz zwiększenia adaptacyjności nauczycieli zawodowych

Autor:

mgr Andrzej Klimczuk

Wsparcie merytoryczne:

dr Magdalena Klimczuk-Kochańska

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

PRZYSZŁOŚĆ EDUKACJI ZAWODOWEJ

SPIS TREŚCI

PRZYSZŁOŚĆ EDUKACJI ZAWODOWEJ

WPROWADZENIE

1. Podstawy systemu kształcenia zawodowego w Polsce

Zgodnie z art. 70 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej prawo do nauki przysługuje każdemu obywatelowi kraju, zaś władze publiczne są zobowiązane do zapewnienia równego dostępu do wykształcenia. Konstytucja stanowi także, iż nauka w szkołach publicznych jest bezpłatna oraz że edukacja jest obowiązkowa do ukończenia 18 roku życia. Realizuje się w ramach obowiązku szkolnego (szkoła podstawowa i gimnazjum) i obowiązku nauki (7-18 rok życia)[1].

Obowiązek szkolny dziecka rozpoczyna się z początkiem roku szkolnego w tym roku kalendarzowym, w którym dziecko kończy 7 lat oraz trwa do ukończenia gimnazjum, nie dłużej jednak niż do ukończenia 18 roku życia[2]. Po ukończeniu gimnazjum obowiązek nauki spełnia się: przez uczęszczanie do publicznej lub niepublicznej szkoły ponadgimnazjalnej albo przez realizowanie przygotowania zawodowego u pracodawcy. Wybór ścieżki zawodowej jest możliwy po ukończeniu gimnazjum, czyli w prawidłowym toku (bez powtarzania klasy), w wieku 16 lat.

Od 1 września 2012 roku kształcenie zawodowe w Polsce, zgodnie z przepisami wprowadzonymi ustawą z dnia 19 sierpnia 2011 roku o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw[3], odbywa się w następujących typach szkół:

- trzyletniej zasadniczej szkole zawodowej, której ukończenie umożliwia uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe

---

[1] D. Dziewulak, *Obowiązek szkolny w Unii Europejskiej*, „Analizy BAS", nr 9 (34), 18.03.2010, s. 3.
[2] D. Dziewulak, *Kształcenie zawodowe w Polsce i w wybranych państwach Unii Europejskiej*, „Analizy BAS", nr 6 (95), 22.04.2013, s. 2.
[3] *Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw*, Dz.U. 2011 nr 205 poz. 1206 z późn. zm.

po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie, a także dalsze kształcenie od klasy drugiej liceum ogólnokształcącego dla dorosłych;
- czteroletnim technikum, którego ukończenie umożliwia uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie, a także uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego;
- szkole policealnej dla osób posiadających wykształcenie średnie, o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku, umożliwiającej uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie;
- trzyletniej szkole specjalnej przysposabiającej do pracy dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi, której ukończenie umożliwia uzyskanie świadectwa potwierdzającego przysposobienie do pracy.

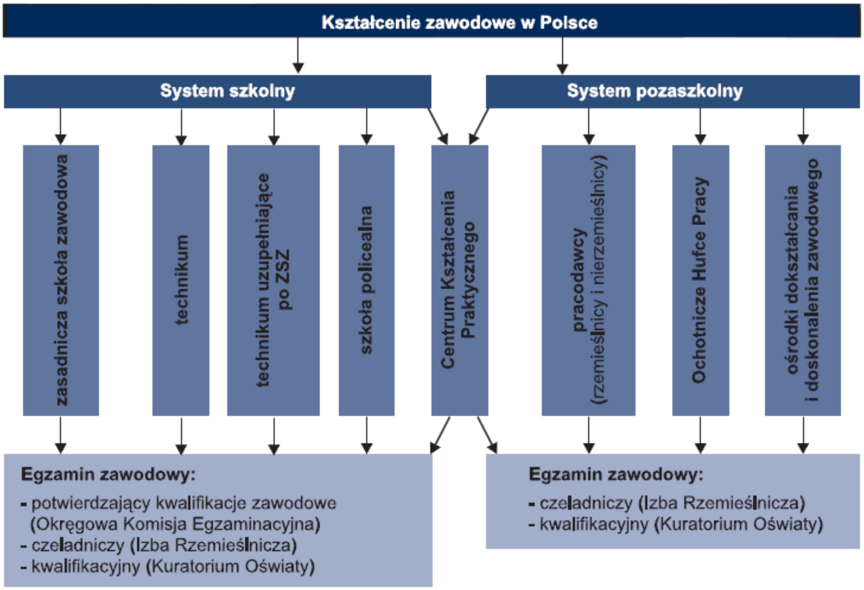
Uczeń szkoły zawodowej powinien po jej zakończeniu posiadać umiejętności manualne. Ponadto jednak niezbędna jest wiedza teoretyczna. To jednak nie wszystko – konieczne jest bowiem, aby powyższe umiejętności i wiedza były dostosowane do potrzeb współczesnego rynku pracy. Stąd też należy zauważyć, iż w Polsce kształcenie zawodowe po gimnazjum może być realizowane nie tylko w systemie szkolnym, ale też pozaszkolnym[4]. System szkolny jest skierowany przede wszystkim do młodzieży. System pozaszkolny ukierunkowany jest natomiast na kształcenie osób, które z różnych przyczyn opuściły system szkolny i w związku z tym realizują obowiązek nauki (do 18 roku życia) poprzez uczestnictwo w kursach i praktykach zawodowych organizowanych m.in. przez Centrum Kształcenia Praktycznego, Ochotnicze Hufce Pracy czy ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego.

Co istotne ukończenie szkoły, kursu czy nabycie doświadczenia zawodowego tak w systemie szkolnym, jak i pozaszkolnym, nie jest równoznaczne z nabyciem uprawnień do wykonywania wyuczonego zawodu. Kwalifikacje zawodowe uzyskuje się dopiero po zdaniu odpowiedniego egzaminu według standardów krajowych.

---

[4] *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? - wersja rozszerzona*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009, s. 10-11, 21-22.

Schemat 1. System szkolny i pozaszkolny kształcenia zawodowego w Polsce

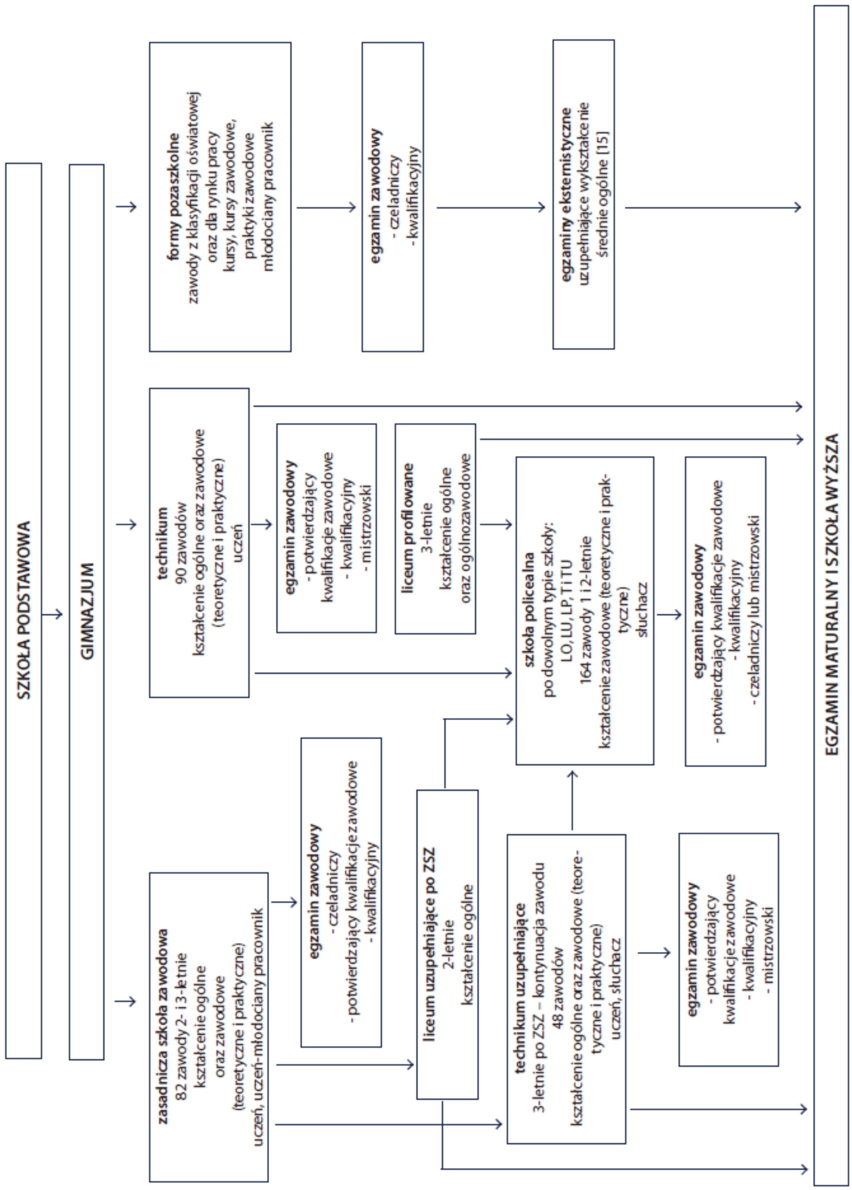


Źródło: *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? - wersja rozszerzona*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009, s. 9.

Do szkolnego systemu kształcenia zawodowego zakwalifikować należy pobieranie nauki w zasadniczej szkole zawodowej, technikum, technikum uzupełniającym oraz szkole policealnej. Do pozaszkolnego systemu kształcenia zawodowego zalicza się natomiast kursy, kursy zawodowe i praktyki zawodowe organizowane przez:

- publiczne lub niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego (np. Centrum Kształcenia Ustawicznego);
- placówki kształcenia praktycznego (Centrum Kształcenia Praktycznego);
- ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego;
- osoby prawne i fizyczne prowadzące działalność oświatową (np. w zakresie szkoleń bezpieczeństwa i higieny pracy).

Schemat 2. Etapy nauczania w szkolnictwie zawodowym w Polsce



Źródło: *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? - wersja rozszerzona*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009, s. 12.

System kształcenia zawodowego jest uregulowany prawnie. Do systemu szkolnego odnoszą się przede wszystkim:

- klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego[5];
- podstawy programowe kształcenia w zawodzie[6];
- programy nauczania dla zawodów[7];
- standardy wymagań egzaminacyjnych[8].

System pozaszkolny dodatkowo regulują:

- klasyfikacja zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy[9];
- programy stanowiące podstawę przeprowadzania egzaminów czeladniczych zawodów nieujętych w klasyfikacji szkolnictwa zawodowego[10].

---

[5] *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego*, Dz.U. 2007 nr 124 poz. 860.

[6] *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach*, Dz.U. 2012 nr 0 poz. 184.

[7] *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 czerwca 2012 r. w sprawie dopuszczania do użytku w szkole programów wychowania przedszkolnego i programów nauczania oraz dopuszczania do użytku szkolnego podręczników*, Dz.U. 2012 nr 0 poz. 752; *Kształcenie zawodowe - podręczniki*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=126&Itemid=161 [10.09.2013].

[8] *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 3 lutego 2003 r. w sprawie standardów wymagań będących podstawą przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe*, Dz. U. Nr 66, poz. 580 z późn. zm.; *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach*, Dz.U. 2012 nr 0 poz. 184; *Standardy wymagań będące podstawą przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe*, Centralna Komisja Egzaminacyjna, www.cke.edu.pl/index.php/podstawa-programowa/standardy [10.09.2013].

[9] *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz jej stosowania*, Dz.U. 2010 nr 82 poz. 537; *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania*, Dz.U. 2012 nr 0 poz. 1268.

[10] *Egzaminy czeladnicze i mistrzowskie. Podstawowe Akty Prawne*, Związek Rzemiosła Polskiego, www.zrp.pl/Dzia%C5%82ano%C5%9B%C4%87ZRP/O%C5%9Bwiatazawodowa/Dzia%C5%82alno%C5%9B%C4%87egzaminacyjna/tabid/57/language/pl-PL/Default.aspx [10.09.2013].

Ponadto w związku z powyższym według rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 października 2009 roku w sprawie nadzoru pedagogicznego[11], wśród obszarów funkcjonowania szkoły wyróżnia się cztery następujące:

1. Efektywność działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej zgodnie ze statutem szkoły;
2. Prawidłowy przebieg i doskonalenie procesów edukacyjnych;
3. Współpraca szkoły ze środowiskiem na rzecz rozwoju własnego i lokalnego;
4. Zarządzanie szkołą/sprawne funkcjonowanie szkoły.

Złożoność wymagań stawianych wobec osób pobierających naukę zawodu, regulacji systemu szkolnej i pozaszkolnej edukacji zawodowej oraz bieżących zmian na rynku pracy prowadzi do wniosku, iż niezbędna jest współpraca szkół zawodowych z innymi podmiotami ich otoczenia. Wśród istotnych wyróżnić można przede wszystkim: organ prowadzący szkołę zawodową, wojewódzką i powiatową radę zatrudnienia, wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, izby i cechy rzemieślnicze, pracodawców, centra kształcenia zawodowego i ustawicznego, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, gminne centra informacji, agencje zatrudnienia, organizacje pozarządowe, kuratoria, placówki doskonalenia nauczycieli oraz szkoły i inne placówki edukacyjne. Charakterystyka relacji instytucji szkoły zawodowej z tymi podmiotami została podjęta w rozdziale 1. niniejszego raportu.

2. Przyczyny wprowadzania zmian w rozwoju szkół zawodowych

Na początku XXI wieku w Polsce niezbędne są działania mające na celu poprawę stanu i jakości kształcenia zawodowego, w tym w szczególności w zakresie praktycznego kształcenia uczniów zasadniczych szkół zawodowych i innych szkół ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe. Takim zmianom z jednej strony może sprzyjać

[11] *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 października 2009 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego*, Dz.U. 2009 nr 168 poz. 1324; *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 maja 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie nadzoru pedagogicznego*, Dz.U. 2013 nr 0 poz. 560.

stworzenie możliwości ściślejszego powiązania kształcenia teoretycznego z praktyką i potrzebami rynku pracy. Z drugiej strony zauważa się jednak konieczność zmian w zakresie form zatrudnienia pracowników oświatowych, które byłyby bardziej korzystne dla pracodawców, ale i sprzyjałyby dopasowaniu szkoły do oczekiwań rynku pracy. W obu powyższych przypadkach niezbędna jest modernizacja szkół zawodowych poprzez wdrażanie programów rozwojowych, w tym poszukiwanie rozwiązań mających na celu poszerzanie współpracy między szkołami zawodowymi i ich otoczeniem. Rozdział 2. niniejszego raportu przybliża zagadnienie modernizacji szkół zawodowych w oparciu o programy rozwojowe, podczas gdy w rozdziale 3. omówiono zagadnienie łączenia elastyczności zatrudnienia z Kartą Nauczyciela.

Głównym wyznacznikiem zmian dla edukacji zawodowej w Polsce jest dostosowanie profilu pracowników do potrzeb sektorów generujących wzrost gospodarczy. Znaczące jest tu także oddziaływanie ze strony rozwoju technologicznego oraz fakt członkostwa Polski w Unii Europejskiej, który wymusza wprowadzanie zmian na rzecz dostosowania krajowej gospodarki do wymogów międzynarodowej konkurencji i globalizacji. Ponadto zgodnie z koncepcją uczenia się przez całe życie (ang. *lifelong learning)*, do kwalifikacji i kompetencji wymaganych na rynku pracy można dochodzić różnymi drogami. Zdobywanie umiejętności może odbywać się poprzez kształcenie w trybie formalnym (szkolnym), pozaformalnym (dokształcanie, doskonalenie i szkolenie) oraz nieformalnym (samouczenie się oraz doświadczenie uzyskane w pracy) na wszystkich etapach życia – w okresie młodości, dorosłości i starości[12].

Według S. Myszki wyróżnić można następujące czynniki zmian w krajowych systemach edukacji zawodowej i edukacji ustawicznej[13]:

1. Potrzeby gospodarki i rynku pracy;
2. Strategie rozwoju kraju, regionów i edukacji;

[12] Por. K. Symela, *Modułowe kształcenie zawodowe w Polsce – elementy diagnozy*, KOWEZiU, Warszawa 2009, s. 2, www.koweziu.edu.pl/projekty/P3_2_Katowice_29_10_2009/P3_Material_info_o_programach_mod.pdf [10.09.2013].

[13] Por. S. Myszka, *Kierunki zmian w rozwoju kształcenia zawodowego i ustawicznego w Polsce. Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru, innowacyjnej wiedzy, umiejętności i kompetencji*, [w:] *Biuletyn Informacyjny*, nr 19, Samorządowe Centrum Edukacji w Tarnowie, Tarnów 2009, s. 88-89, www.sce.pl/upload/File/biulet~1.pdf [10.09.2013].

3. Priorytety Ministerstwa Edukacji Narodowej skupiające się przede wszystkim na poprawie jakości kształcenia;
4. Nowe podstawy kształcenia ogólnego;
5. Projekty Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), w tym Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL).

Do tego istotne są zmiany wynikające z członkostwa w Unii Europejskiej. W szczególności:

1. Cele Strategii Europa 2020;
2. Strategia uczenia się przez całe życie;
3. Europejskie i Krajowe Ramy Kwalifikacje (EQF/NQF);
4. Kompetencje kluczowe, Europejski System Transferu Osiągnięć w Kształceniu i Szkoleniu Zawodowym (ECVET), zestaw dokumentów pozwalających zaprezentować umiejętności i kwalifikacje w całej Europie (Europass);
5. Wzajemne uznawanie kwalifikacji w Unii Europejskiej.

Obie grupy czynników wzajemnie się uzupełniają, mają złożony charakter oraz wymagają podejścia interdyscyplinarnego, przy rozwiązywaniu problemów związanych z ich implementacją do systemu kształcenia zawodowego w Polsce[14]. Docelowo wdrażanie tych rozwiązań powinno prowadzić do sytuacji w której szkoła zawodowa będzie szkołą pozytywnego wyboru, innowacyjnej wiedzy, umiejętności i kompetencji.

Jednocześnie trzeba w tym miejscu zwrócić uwagę, że w kontekście powyższych niezbędnych działań, szkoły zawodowe napotykają obecnie na wiele problemów, w związku z koniecznością spełnienia oczekiwań związanych z powyższymi czynnikami rozwojowymi. Szkoły zawodowe współcześnie nadal często cechuje[15]:

- brak specjalistów do nauczania zawodu;
- niewystarczające znaczenie praktycznej nauki zawodu;
- niewystarczający udział pracodawców w procesie kształcenia;

---

[14] K. Symela, *Modułowe kształcenie zawodowe w Polsce…*, *op. cit.*, s. 2.
[15] *Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego*, Konferencja „Wykorzystanie funduszy unijnych w oświacie - programy rozwojowe szkół o profilu zawodowym - obszar interwencji Działania 9.2 PO KL”, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego w Białymstoku, Białystok 22.02.2010, www.pokl.wrotapodlasia.pl/pobierz,dc630b0d76a07503f4ea83a04275ba10.ppt,konferencja-wykorzystanie-funduszy-unijnych-w-oswiacie--programy-rozwojowe-szkol-o-profilu-zawodowym---obszar-interwencji-dzialania-9-2-po-kl--22-02-2010.html [10.09.2013].

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- kształcenie na poziomie odbiegającym od wymogów rynku pracy;
- brak oferty zajęć dodatkowych;
- brak nowoczesnych materiałów dydaktycznych;
- niewystarczające korzystanie z technologii informatycznych w procesie nauczania przedmiotów innych niż informatyka.

W przygotowanym w 2009 roku na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej przez Fundację Funduszu Współpracy podręczniku dotyczącym opracowywania i wdrażania programów rozwojowych, wskazano na mocne strony polskiego systemu oświaty, jak również jego główne wyzwania[16]. Do mocnych stron zaliczono:

- wysoki współczynnik skolaryzacji, będący miarą powszechności nauczania, wzrost aspiracji edukacyjnych Polaków;
- rosnące zainteresowanie absolwentów gimnazjum szkolnictwem zawodowym;
- komputeryzację szkół i placówek oświatowych, wzrastający stopień wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych w procesie kształcenia;
- działanie systemu egzaminów zewnętrznych, udział Polski w międzynarodowych badaniach edukacyjnych.

Za kluczowe wyzwania polskiego systemu oświaty uznano natomiast[17]:

- dysproporcje w dostępności do usług edukacyjnych;
- dysproporcje w dostępie do zajęć pozalekcyjnych;
- brak wystarczającego wsparcia dla uczniów niepełnosprawnych, uczniów szczególnie uzdolnionych, uczniów zagrożonych uzależnieniami i patologiami społecznymi;
- słabe powiązanie programów kształcenia z rynkiem pracy;
- niewystarczający stopień przygotowania szkół do wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych w procesie dydaktycznym.

---

[16] M. Jas, K. Łysak, *Fundusze unijne dla oświaty: Jak budować programy rozwojowe szkół, by edukacja była skuteczna, przyjazna i nowoczesna?*, Fundacja Fundusz Współpracy, Warszawa 2009, s. 7-12.
[17] *Ibidem*, s. 12-18.

ROZDZIAŁ 1. FORMALNO-PRAWNE ASPEKTY WSPÓŁPRACY SZKOŁY Z OTOCZENIEM

1.1. Podmioty otoczenia szkoły zawodowej

1.1.1. Organ prowadzący szkołę zawodową

Podstawowym podmiotem z którym ma za zadanie współpracować szkoła zawodowa jest organ prowadzący szkołę zawodową. Jest nim starosta lub prezydent miasta na prawach powiatu[1]. Zgodnie z art. 17 ustawy o systemie oświaty, rada powiatu lub rada miasta na prawach powiatu, ustala plan sieci publicznych szkół ponadgimnazjalnych tak, aby umożliwić dzieciom i młodzieży realizację odpowiednio obowiązku szkolnego lub obowiązku nauki.

W przypadku szkół zawodowych, zawody w których kształcą szkoły są ustalane w porozumieniu z organem prowadzącym (tj. starostą). Organ prowadzący nie określa więc kierunków kształcenia, ale uczestniczy w procesie ich określenia. Może jednak m.in. analizować i zatwierdzać arkusze organizacji pracy szkół i placówek oświatowych.

Zgodnie z ustawą o systemie oświaty na mocy art. 5 ust. 7 organ prowadzący jest zobowiązany do:

- zapewnienia szkole odpowiednich warunków działania, w tym bezpiecznych i higienicznych warunków nauki, wychowania i opieki;
- wykonywania remontów obiektów szkolnych i zadań inwestycyjnych;

[1] M. Krajewska, *Współpraca dyrektora z organem prowadzącym*, Wiedza i Praktyka, 12.10.2009, http://oswiataonline.pl/sprawy-organizacyje-szkoly/wspolpraca-dyrektora-z-organem-prowadzacym-212077.html [10.09.2013].

- zapewnienia obsługi administracyjnej, finansowej i organizacyjnej szkoły;
- wyposażenia szkoły w pomoce dydaktyczne i sprzęt niezbędny do: pełnej realizacji programów nauczania i programów wychowawczych, przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów;
- wykonywania innych zadań statutowych.

Jak zaś wynika z Karty Nauczyciela - zgodnie z art. 30 ust. 8 - do zadań organu prowadzącego zaliczyć należy również:

- zapewnienie szkole podstawowych warunków do realizacji przez nauczycieli zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych (art. 29);
- występowanie z urzędu w obronie dyrektora i nauczyciela;
- zapewnienie środków na średnie wynagrodzenia nauczycieli na poziomie określonym w art. 30 ust. 3 Karta Nauczyciela wraz z pochodnymi oraz środkami na odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (art. 30 ust. 8a i art. 72 ust. 1);
- zapewnienie środków na doskonalenie zawodowe nauczycieli z uwzględnieniem doradztwa zawodowego.

Organy prowadzące szkoły, które organizują praktyczną naukę zawodu poza szkołą, mają również zadanie zapewnienia środków finansowych umożliwiających uczniom odbycie praktycznej nauki zawodu. Środki te są przeznaczone na[2]:

1. Refundowanie pracodawcom wynagrodzenia instruktorów praktycznej nauki zawodu prowadzących zajęcia praktyczne z uczniami - do wysokości minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela kontraktowego posiadającego dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego, która od 1 września 2011 roku wynosi 1736zł[3];

---

[2] M. Raj, *Współpraca szkół prowadzących kształcenie zawodowe z przedsiębiorcami. Regulacje prawne według stanu prawnego na dzień 20 września 2011*, PL Europa, Łódź 2011, s. 20-21, www.pleuropa.pl/pdf/raport_sytuacja_prawna_wsp.pdf [10.09.2013].

[3] *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy*, Dz.U. 2005 nr 22 poz. 181; *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogól-*

2. Refundowanie pracodawcom dodatku szkoleniowego dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, prowadzących zajęcia praktyczne z uczniami - w wysokości nie niższej niż 10% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Dodatek szkoleniowy ustala i wypłaca pracodawca;
3. Refundowanie pracodawcom kosztów odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, niezbędnych na danym stanowisku szkoleniowym, przydzielonych uczniom na okres zajęć praktycznych prowadzonych u pracodawcy w danym roku szkolnym - do wysokości 20% przeciętnego wynagrodzenia.

1.1.2. Wojewódzka i powiatowa rada zatrudnienia

Powiatowe rady zatrudnienia są organami opiniodawczo-doradczymi starosty lub prezydenta miasta na prawach powiatu w sprawach dotyczących polityki rynku pracy[4]. Działają one przy powiatowych urzędach pracy. W skład rad powiatowych wchodzą przedstawiciele samorządu terytorialnego, organizacji pracodawców, związków zawodowych, organizacji rolników oraz organizacji pozarządowych zajmujących się problematyką rynku pracy. Zgodnie z art. 22 ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do zadań rady powiatowej należy m.in. składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia i szkolenia zawodowego w powiecie. Inne jej cele działania to np. rozpoznanie rynku pracy poprzez monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych, tj. odnotowanie zawodów zarejestrowanych bezrobotnych i zawodów, w których są zgłaszane oferty pracy.

---

nych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy, Dz.U. 2013 poz. 913.

[4] *Formy nauki zawodu. Raport końcowy*, PSDB, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2010, s. 44, http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/file/SZ_raporty/Raport%20zbiorczy_Formy%20nauki%20zawodu_final.pdf [10.09.2013].

Na podstawie art. 39 ust. 5 ustawy z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty[5], w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 września 2012 r., dyrektor szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe, w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę, ustala zawody w których kształci szkoła, po zasięgnięciu opinii powiatowej i wojewódzkiej rady zatrudnienia co do zgodności z potrzebami rynku pracy.

Na mocy art. 12 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 6 października 2004 roku w sprawie rad zatrudnienia[6] techniczną obsługę wojewódzkiej rady zatrudnienia zapewnia wojewódzki urząd pracy. Zgodnie z art. 6 ust. 1 ww. rozporządzenia posiedzenia rady zatrudnienia odbywają się co najmniej raz na kwartał. Dyrektor szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe składa do wojewódzkiego urzędu pracy wniosek, o zaopiniowanie przez wojewódzką radę zatrudnienia nowego kierunku kształcenia. Do wniosku mogą być dołączone opinie innych jednostek, podmiotów i organizacji (np. powiatowego urzędu pracy, powiatowej rady zatrudnienia, organizacji pracodawców lub własne analizy wskazujące na zasadność utworzenia kierunku kształcenia).

1.1.3. Wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy

Osobami korzystającymi z usług urzędów pracy w Polsce są osoby zarejestrowane jako bezrobotne i te zarejestrowane jako poszukujące pracy[7]. Jako osoba poszukująca pracy może się zarejestrować każdy obywatel poszukujący zatrudnienia lub pracy zarobkowej lub innej formy pomocy wymienionej w ustawie. Może to być osoba pracująca, jak i niepracująca. Nie musi być przy tym osobą nieuczącą się. Kryterium stanowi tu jedynie bycie zdolnym i gotowym do podjęcia pracy.

Jak jednak zauważają autorzy raportu „Formy nauki zawodu", przygotowanego w ramach projektu „Szkolnictwo Zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby" Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, ponieważ poszukujący pracy traci swój status w przypadku niestawienia się

---

[5] *Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw*, Dz.U. 2011 nr 205 poz. 1206 z późn. zm.

[6] *Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 6 października 2004 r. w sprawie rad zatrudnienia*, Dz.U. 2004 nr 224 poz. 2281.

[7] *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.

w urzędzie, to osoby uczące mogą mieć trudność polegającą na tym, że termin wizyty koliduje z obowiązkami szkolnymi[8]. W dodatku uczeń ma ograniczoną obowiązkami szkolnymi dyspozycyjność do podjęcia i wykonywania pracy. Zatem w przypadku szkół zawodowych, jeśli chodzi o obszar jakim jest pośrednictwo pracy dla młodzieży, działania z tego zakresu realizowane są raczej przez Ochotnicze Hufce Pracy.

Zatem w praktyce powiatowe urzędy pracy kierują swoją ofertę do osób dorosłych, w tym przede wszystkim dla zarejestrowanych bezrobotnych. Natomiast możliwości współpracy ze szkołami istnieją, przy czym taka współpraca nie należy do zadań obowiązkowych tego typu podmiotów, a w związku z tym nie są na ten cel przeznaczone specjalne fundusze przydatne do takiej współpracy.

Natomiast, jak już wcześniej wspomniano, wojewódzki urząd pracy (WUP) zapewnia na mocy art. 12 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 6 października 2004 roku w sprawie rad zatrudnienia[9], techniczną obsługę wojewódzkiej rady zatrudnienia. Ponadto powiatowe urzędy pracy (PUP) publikują wyniki monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych. Nie jest jednak oczywiste, że powiatowa rada zatrudnienia opiniując kierunki kształcenia będzie się zgadzać z tymi wynikami albo innymi analizami rynku pracy prowadzonymi w PUP, w tym z wynikami monitoringu przy podejmowaniu decyzji. Z tymi i innymi badaniami na potrzeby swoich zadań zapoznaje się także wydział edukacji w starostwie powiatowym.

1.1.4. Ochotnicze Hufce Pracy

Podmiotem, który z punktu widzenia ustawowego ma zadanie współpracować ze szkołami zawodowymi są Ochotnicze Hufce Pracy (OHP). Zgodnie z art. 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 listopada 2004 roku w sprawie sposobu organizacji uzupełnienia wykształcenia ogólnego młodzieży w Ochotniczych Hufcach Pracy oraz zdobywa-

[8] *Formy nauki zawodu. Raport końcowy*, *op. cit.*, s. 43-44.

[9] *Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 6 października 2004 r. w sprawie rad zatrudnienia*, Dz.U. 2004 nr 224 poz. 2281.

nia przez nią kwalifikacji zawodowych[10], podmiot ten współdziała z: kuratorami oświaty, organami prowadzącymi szkoły, dyrektorami szkół, pracodawcami i organizacjami pracodawców, a także z urzędami pracy.

Obecnie OHP są instytucjami rynku pracy, które podlegają nadzorowi Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Ochotnicze Hufce Pracy, zgodnie z art. 6 ust. 3 ustawy o instytucjach rynku pracy i promocji zatrudnienia, są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25 roku życia[11]. Hufce mają w szczególności za zadanie umożliwienie uzupełnienia wykształcenia oraz zdobycie kwalifikacji zawodowych osobom, które nie ukończyły szkoły podstawowej lub gimnazjum albo które nie kontynuują nauki na poziomie ponadpodstawowym.

Młodzież w ramach OHP możne kształcić się w następujących jednostkach organizacyjnych[12]:

1. Hufach Pracy, które są najstarszą formą organizacyjną systemu OHP, odpowiedzialną za realizację celów związanych z wychowaniem, kształceniem i zatrudnieniem młodzieży. Hufce Pracy zajmują się także resocjalizacją młodzieży zagrożonej i niedostosowanej społecznie, która poddawana jest działaniom profilaktycznym, diagnostycznym i terapeutycznym. Tego typu jednostki współpracują z rodzinami, szkołami, placówkami wychowawczymi, sądami, pracodawcami, poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, w celu ułatwienia integracji młodzieży ze środowiskiem. Placówki Hufca Pracy mają charakter otwarty, swym zasięgiem działania obejmują lokalną młodzież zamieszkałą w pobliżu jego siedziby. Nie oferują one zakwaterowania młodzieży.

[10] *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 listopada 2004 r. w sprawie sposobu organizacji uzupełnienia wykształcenia ogólnego młodzieży w Ochotniczych Hufcach Pracy oraz zdobywania przez nią kwalifikacji zawodowych*, Dz.U. 2004 nr 262 poz. 2604.

[11] *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.

[12] A. Napadło, *Przygotowanie zawodowe pracowników młodocianych,* Konferencja: Wyzwania dla rozwoju kształcenia ustawicznego w województwie lubuskim w perspektywie długoterminowej, Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, 21.09.2009, s. 3-4, www.wup.zgora.pl/system/obj/1197_Przygotowanie%20zawodowe%20m%C5%82odocianych%20pracownik%C3%B3w..doc [10.09.2013].

2. Środowiskowe Hufce Pracy, które są nową formą organizacyjną o szerokim profilu działań opiekuńczych, szkoleniowych i doradczych. Spełniają następujące funkcje: dydaktyczną, opiekuńczo-wychowawczą, resocjalizacyjną. Środowiskowe Hufce Pracy umożliwiają uzupełnienie wykształcenia gimnazjalnego bądź zdobycia zawodu poprzez naukę w szkole zawodowej. Współpracują z rodzinami, szkołami, władzami lokalnymi, zakładami pracy, poradniami psychologiczno-pedagogicznymi.
3. Ośrodki Szkolenia i Wychowania stanowią formę organizacyjną o charakterze stacjonarnym, zapewniają całodobową opiekę kształcącej się młodzieży, realizującej zadania OHP w zakresie wychowania, opieki, resocjalizacji, kształcenia i rynku pracy. Dopuszcza się tu również grupy młodzieży dochodzącej, tzn. na uczestników Ośrodka rekrutowana jest młodzież mieszkająca w pobliżu jego siedziby – nie korzystająca z miejsc stacjonarnych w obiekcie. Ośrodki Szkolenia i Wychowania zapewniają warunki do nauki, zdobywania kwalifikacji zawodowych. Prowadzą działalność wychowawczą, profilaktyczną i resocjalizacyjną. Współdziałają z rodzicami, opiekunami prawnymi uczestników, instytucjami środowiska lokalnego. Organizują kształcenie w oparciu o własne warsztaty szkoleniowo-produkcyjne. Zapewniają bezpłatną całodobową opiekę młodzieży – uczestnikom korzystającym z formy stacjonarnej Ośrodki Szkolenia i Wychowania, tzn. wyżywienie, zakwaterowanie, opiekę wychowawczą oraz podstawową opiekę medyczną.

Ponadto przy OHP działają Centra Edukacji i Pracy Młodzieży (CEiPM) w ramach których funkcjonują Młodzieżowe Biura Pracy (MBP) i ich filie, Kluby Pracy (KP), Mobilne Centra Informacji Zawodowej (MCIZ), Młodzieżowe Centra Kariery (MCK) i Ośrodki Szkolenia Zawodowego (OSZ) – w zakresie działań edukacyjnych realizowanych dla młodzieży na rzecz zatrudnienia.

Łącznie w Polsce w 2012 roku sieć placówek OHP obejmowała: 49 Młodzieżowych Biur Pracy, 58 ich filii, 105 Klubów Pracy, 120 Punktów Pośrednictwa Pracy, 33 Ośrodki Szkolenia Zawodowego EFS, 49 Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej oraz 157 Młodzieżowych Centrów Kariery (w tym 124 utworzone w ramach unijnego projektu

„OHP jako realizator rynku pracy”)[13]. Jednostki te są nadzorowane przez 49 Centrów Edukacji i Pracy Młodzieży. Ich oferta jest odpowiedzią na lokalne zapotrzebowanie środowiska młodzieży na konkretne usługi w zakresie rynku pracy.

Powyższe rodzaje działań wynikają z uregulowań prawnych. W rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 30 grudnia 2004 roku w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy[14] do zadań OHP zaliczono m.in. zapewnienie uczestnikom OHP warunków do kontynuowania kształcenia ogólnego i zawodowego oraz zapewnienie młodzieży warunków do podwyższania kwalifikacji ogólnych i zawodowych, przekwalifikowania oraz zachęcanie do kształcenia ustawicznego. Przepisy wyznaczają kilka obszarów współpracy OHP ze szkołami lub placówkami oświatowymi, instytucjami rynku pracy oraz pracodawcami[15]. Jej zakres obejmuje:

1. Kształcenie ogólne i zawodowe uczniów;
2. Przygotowanie zawodowe pracowników młodocianych;
3. Zajęcia praktyczne i praktyki zawodowe;
4. Szkolenia i przekwalifikowanie w formach pozaszkolnych;
5. Poradnictwo zawodowe i informację zawodową;
6. Egzaminy potwierdzające uzyskane kwalifikacje zawodowe.

A zatem współpraca OHP ze szkołami i z pracodawcami jest stała, ściśle określona i obejmuje szeroki zakres działań[16]. Nie dotyczy jednak wszystkich młodych ludzi kształcących się w szkołach zawodowych, lecz tych spośród nich, którzy są uczestnikami OHP. Zatem często odbywa się to w sytuacji gdy młodzi ludzie nie kontynuują nauki i trafiają do szkoły zawodowej dopiero za pośrednictwem OHP. Uczestnictwo w OHP jest zaś jedną z możliwych form realizacji obowiązku szkolnego, uzyskiwania wiedzy ogólnej i przygotowania zawodowego, przy czym kształcenie ogólne jest realizowane w szkołach publicznych, a przygotowanie zawodowe u pracodawców lub w gospodarstwach pomocniczych OHP. Praktyczne przygotowanie zawodowe odbywa się u praco-

[13] *Charakterystyka OHP*, Komenda Główna OHP, www.ohp.pl/?id=41 [10.09.2013].
[14] *Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy*, Dz.U. 2005 nr 6 poz. 41.
[15] *Formy nauki zawodu. Raport końcowy*, *op. cit.*, s. 45.
[16] *Ibidem*.

dawców zewnętrznych lub w gospodarstwach pomocniczych OHP. Nauka zawodu trwa 24 lub 36 miesięcy.

Inna możliwa forma współpracy to – jak wynika z rozporządzenia w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy - realizacja przez Centra Edukacji i Pracy Młodzieży, będące ponad powiatowymi jednostkami OHP na terenie województwa, m.in. usług z zakresu pośrednictwa pracy, a wśród instytucji, z którymi współpracują, wymieniono placówki oświatowe[17]. Ponadto na Ośrodki Szkolenia i Wychowania OHP nałożono obowiązek współpracy ze szkołami, ale w celu „ułatwienia integracji młodzieży ze środowiskiem".

Nauka zawodu młodocianego kończy się egzaminem, po którym uzyskuje on tytuł robotnika wykwalifikowanego. Młodociani dokształcający się w szkołach zasadniczych, zdają egzamin z nauki zawodu i z przygotowania zawodowego[18]. Młodociani zatrudnieni u pracodawców będących rzemieślnikami, dokształcający się w szkołach zasadniczych zdają egzamin czeladniczy, przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej, przy udziale przedstawiciela szkoły lub organu prowadzącego szkołę, do której młodociany uczęszczał. Egzamin ten jest równorzędny z egzaminem z nauki zawodu i powinien być przeprowadzony do końca roku szkolnego.

Warto też zauważyć, że w Polsce jest 16 wojewódzkich komend OHP a każda posiada oddziały i filie[19]. Co ważne - dane pokazują, że ponad połowa wychowanków OHP znajduje pracę po ich ukończeniu. To zasługa tego, że w ciągu kilku lat pobytu w hufcach osoby już pracują legalnie, najczęściej u przyszłego pracodawcy. Przy okazji niejako, pod czujnym okiem wychowawców, kończą gimnazja. I co najważniejsze – przez okres nauki już zarabiają.

---

[17] *Ibidem*.

[18] A. Napadło, *Przygotowanie zawodowe pracowników młodocianych…, op. cit.*, 21.09.2009, s. 2, 5.

[19] K. Piojda, *Ochotnicze Hufce Pracy – rzeczywiście pomagają?*, „RegioPraca", 18.07.2013, www.regiopraca.pl/portal/rynek-pracy/wiadomosci/ochotnicze-hufce-pracy-rzeczywiscie-pomagaja [10.09.2013].

1.1.5. Izby i cechy rzemieślnicze

Rzemiosło stanowi rodzaj działalności gospodarczej, w ramach której rzemieślnicy wykonują różnorodne zawody. W Polsce według prawa zawody te mają odpowiadać danemu rodzajowi rzemiosła, w którym może być prowadzona nauka zawodu oraz mogą być organizowane egzaminy czeladnicze i mistrzowskie[20].

Związek Rzemiosła Polskiego określa długość okresu nauki zawodu w zawodach spoza klasyfikacji szkolnej (dwuletni lub trzyletni okres nauki)[21]. Zgodnie z art. 3a rozporządzenia w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych[22], w przypadku gdy pracodawca jest rzemieślnikiem, zawiadamia izbę rzemieślniczą (właściwą dla siedziby pracodawcy) o zatrudnieniu młodocianego. Izba rzemieślnicza (lub z jej upoważnienia cech) sprawuje nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych pracowników zatrudnionych u pracodawców rzemieślników (art. 3 i ust. 6. ustawy z dnia z dnia 22 marca 1989 roku o rzemiośle[23]). Ponadto izby rzemieślnicze przeprowadzają egzaminy kwalifikacyjne na tytuł czeladnika.

Nauka w rzemiośle odbywać się może w 113 zawodach, odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, zawartych w klasyfikacji zawodów i specjalności rynku pracy[24]. Wśród tych zawodów są tzw. zawody szkolne, w których odbywa się nauka w szkołach oraz zawody spoza klasyfikacji szkolnej, które mają znaczenie gospodarcze w układzie potrzeb regionalnych lub lokalnych rynków pracy. Uczeń odbywa u rzemieślnika zajęcia praktyczne na podstawie programu zaakceptowanego przez ministra edukacji w odniesieniu do zawodów szkolnych, a w zawodach pozaszkolnych według programu wynikającego ze standardu egzaminu czeladniczego. Bez względu na formę dokształcania teoretycznego oraz rodzaj zawodu (szkolny, pozaszkolny) zakończeniem nauki zawodu u rzemieślnika jest egzamin czeladniczy.

[20] J. Kosakowska, *Nauka zawodu w rzemiośle*, „Rynek Pracy" 9/2006, s. 109-110.
[21] *Formy nauki zawodu. Raport końcowy*, *op. cit.*, s. 45-46.
[22] *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania*, Dz.U. 1996 nr 60 poz. 278 2012.09.01.
[23] *Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle*, Dz.U. 1989 nr 17 poz. 92.
[24] Por. J. Kosakowska, *Nauka zawodu w rzemiośle*, *op. cit.*, s. 110.

Nauka w rzemiośle umożliwia zdobycie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej niezbędnych do odpowiedzialnego wykonania zawodu zarówno w charakterze pracownika, jak też w ramach samodzielnie wykonywanej działalności gospodarczej[25]. Absolwenci, po zdaniu egzaminu przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej, uzyskują świadectwo czeladnicze, które jest państwowym dokumentem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe. Uczniowie, którzy wybrali dokształcanie teoretyczne w szkole na zakończenie nauki uzyskują dodatkowo świadectwo ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej, co umożliwia im kontynuację nauki w szkole wyższego szczebla i przystąpienie do egzaminu maturalnego.

Nauka zawodu u rzemieślnika trwa od dwóch do trzech lat i składa się z dwóch integralnych części: praktycznej realizowanej w procesie pracy w zakładzie rzemieślniczym oraz dokształcania teoretycznego[26]. Uczniowie mogą wybrać formę dokształcania, spośród zorganizowanych: w zasadniczej szkole zawodowej, na kursie dokształcającym albo przez szkolącego pracodawcę we własnym zakresie (system pozaszkolny). Mimo możliwości wyboru formy dokształcanie jest obowiązkowe.

W 2006 roku większość uczniów rzemiosła - około 88% - dokształcało się w szkołach[27]. Około 12% obowiązek dokształcania teoretycznego realizowała w systemie pozaszkolnym. System pozaszkolny wybiera głównie młodzież ze środowisk wiejskich i małych miasteczek oraz ucząca się w zawodach pozaszkolnych. Umożliwia on zatem kształcenie młodzieży, która z różnych przyczyn nie jest w stanie podjąć lub kontynuować kształcenia w systemie szkolnej nauki zawodu. System ten umożliwia także kształcenie w zawodach unikalnych, o charakterze artystycznym i rękodzielniczym.

Istotnym aspektem oświaty w rzemiośle jest nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego. Nadzór jest utrudniony przez duże rozproszenie uczniów w zakładach rzemieślniczych, co rzutuje na problemy z zapewnieniem odpowiedniej jakości szkolenia zawodowego realizowanego u pracodawców[28]. Kontrolę nad przygotowaniem zawodowym

---

[25] *Ibidem*, s. 110.
[26] *Ibidem*, s. 111.
[27] *Ibidem*, s. 111.
[28] *Ibidem*, s. 119.

uczniów-młodocianych pracowników ma na celu ochronę interesów uczących się, aby nauka zawodu przebiegała zgodnie z programem i w warunkach gwarantujących jego pełną realizację, jak również wspomaganie merytoryczne i organizacyjne rzemieślników, którzy oprócz działalności gospodarczej decydują się na udział w realizacji zadań systemu oświaty. Zasady i tryb sprawowania przez izby rzemieślnicze i cechy nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych ustalony przez zarząd Związku Rzemiosła Polskiego obejmuje[29]:

- dostarczenie przez cechy we współpracy z izbą rzemieślniczą niezbędnych materiałów, informacji i doradztwa związanych z procesem szkolenia praktycznego organizowanego u pracodawców rzemieślników;
- współdziałanie izb rzemieślniczych i cechów z właściwymi organami administracji terenowej, kuratoriami, szkołami zawodowymi w zakresie planowania i organizowania – w formach szkolnego i pozaszkolnego – dokształcania teoretycznego uczniów-młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego u pracodawców rzemieślników;
- organizowanie przez cechy, we współpracy z izbą rzemieślniczą, szkoleń dla rzemieślników zatrudniających młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego (szkoła mistrzów);
- organizowanie przez izby rzemieślnicze szkoleń doskonalących dla przedstawicieli cechów upoważnionych do wykonywania zadań związanych z przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych zatrudnionych u pracodawców rzemieślników;
- ocenę jakości szkolenia organizowanego u pracodawców rzemieślników, polegające na analizowaniu przez izbę rzemieślniczą wyników egzaminów czeladniczych.

Poza wsparciem w powyższym zakresie szkoły zawodowe są dla rzemiosła ważnym partnerem w zakresie działań promocyjnych[30]. Poważnym problemem izb i cechów rzemiosł jest brak powszechnej informacji o możliwości zdobycia umiejętności i wiedzy w drodze nauki u pracodawcy – rzemieślnika. Wiele spośród tych działań może być reali-

[29] *Ibidem*, s. 120.
[30] *Ibidem*, s. 121-122.

zowanych przez te instytucje wspólnie. Do popularnych form promocji nauki w rzemiośle należą:

- współpraca z dyrektorami szkół gimnazjalnych i zawodowych, w których dokształcają się młodociani;
- przygotowywanie i rozpowszechnianie wśród uczniów ostatnich klas gimnazjów materiałów informacyjnych na temat możliwości kształcenia w rzemiośle;
- uczestnictwo cechów i izb rzemieślniczych w regionalnych targach edukacyjnych i giełdach pracy (stoiska informacyjne, pokazy i prezentacje zawodów rzemieślniczych);
- organizacja konkursów zawodowych o zasięgu regionalnym i ogólnopolskim z udziałem uczniów z zakładów rzemieślniczych;
- organizacja spotkań informacyjnych dla młodzieży i rodziców z udziałem szkolących rzemieślników;
- nagradzanie najlepszych absolwentów nauki zawodu nagrodami, dyplomami i listami gratulacyjnymi kierowanymi do rodziców, tworzenie uroczystej oprawy przy wręczaniu świadectw czeladniczych, z udziałem uczniów, przedstawicieli szkół i rodziców.

W procesie szkolenia w rzemiośle naturalnymi partnerami organizacji rzemiosła są władze oświatowe szczebla centralnego i lokalnego, urzędy pracy i instytucje rynku pracy, jak również szkoły zawodowe i inne instytucje oświatowe. Autorzy raportu „Nauka zawodu w rzemiośle” postawili tezę, że współpraca cechów, jako organizacji reprezentujących pracodawców rzemieślników, z publicznymi szkołami zawodowymi będzie mieć w kolejnych latach bardzo istotne znaczenie dla procesu kształcenia w rzemiośle[31]. Taka teza wynika z systematycznych zmian zachodzących zarówno w szkolnictwie, jak i w systemie edukacji pozaszkolnej. Oznacza to, że związki pomiędzy organizacjami rzemiosła (cechy, izby), a oświatą publiczną (szkoły i administracja oświatowa, w tym kuratoria) powinny być oparte na wspólnych celach i współpracy merytorycznej.

Godnym uwagi jest też inny rodzaj współpracy jaki ma miejsce przykładowo w Gdańsku. Otóż w Polsce niektóre izby przejęły szkoły zawodowe od samorządu. Tak się stało chociażby w przypadku Pomorskiej

---

[31] *Ibidem*, s. 122-123.

Izby Rzemieślniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku[32]. Od kilku lat prowadzi ona szkołę zawodową kształcącą około 600 uczniów, potrafi uczynić kształcenie zawodowe bardziej praktycznym, podtrzymuje bezpośrednią wymianę z przedsiębiorstwami, wprowadza intensywne okresy praktyk i w ten sposób zwiększa jakość, obniżając jednocześnie koszty.

1.1.6. Pracodawcy

Praktyczna nauka zawodu poza placówkami kształcenia ustawicznego, placówkami kształcenia praktycznego, warsztatami szkolnymi i pracowniami szkolnymi, może odbywać się także bezpośrednio u pracodawców oraz w indywidualnych gospodarstwach rolnych. Praktyczna nauka zawodu może przybierać formę zajęć praktycznych (zasadnicze szkoły zawodowe) lub praktyk zawodowych (technika)[33]. Zajęcia praktyczne dla uczniów i młodocianych pracowników mają na celu opanowanie przez nich umiejętności zawodowych, niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie. Praktyki zawodowe mają na celu zastosowanie i pogłębienie zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy.

W zasadniczych szkołach zawodowych szczególny nacisk jest kładziony na kształcenie praktyczne[34]. W ciągu trzech lat nauki powinno ono obejmować ponad 60% całego czasu przeznaczonego na kształcenie zawodowe. Praktyczna nauka zawodu realizowana u pracodawców odbywa się na podstawie umowy zawartej pomiędzy szkołą a pracodawcą. Umowa określa m.in. sposób ponoszenia kosztów realizowania tej nauki.

Ponadto szkoła włącza pracodawców w proces kształtowania programów kształcenia dla zawodu, w szczególności w części dotyczącej praktycznej nauki zawodu[35]. Współpraca pracodawców ze szkołami ma obejmować takie formy jak: udział w życiu szkoły, wycieczki przedmiotowe czy wsparcie bazy techno-dydaktycznej szkoły. W szkole może też

---

[32] *Świadczenie usług na rzecz MŚP*, Projekt BSR QUICK, Hanse Parlament, Hamburg 2011, s. 11.

[33] D. Dziewulak, *Kształcenie zawodowe w Polsce i w wybranych państwach Unii Europejskiej*, *op. cit.*, s. 3.

[34] *Ibidem*, s. 3-4.

[35] *Ibidem*, s. 4.

być zatrudniona osoba niebędąca nauczycielem, a posiadająca przygotowanie zawodowe uznane przez dyrektora szkoły za odpowiednie do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego, z tym że zatrudnienie tej osoby następuje za zgodą organu prowadzącego (np. gminy).

Szkoła sama ustala zawody, w których zamierza kształcić uczniów, lecz następuje to w porozumieniu z organem prowadzącym (np. gminą) oraz po zasięgnięciu opinii powiatowej i wojewódzkiej rady zatrudnienia w sprawie zgodności z potrzebami rynku pracy.

1.1.7. Centra kształcenia zawodowego i ustawicznego

Zmiany w systemie kształcenia zawodowego wprowadzone od 1 września 2012 roku umożliwiają tworzenie nowych jednostek organizacyjnych, jakimi są centra kształcenia zawodowego i ustawicznego. Powstają one poprzez połączenie techników i zasadniczych szkół zawodowych, a także szkół policealnych z kształceniem osób dorosłych[36].

Centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego ma dać możliwość szybkiego i efektywnego przygotowania zarówno do egzaminu maturalnego, jak i do zdobycia kwalifikacji zawodowych np. poprzez prowadzenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych

Do zadań centrum należy także nawiązywanie i utrzymywanie współpracy z pracodawcami i organizacjami pracodawców, a także prowadzenie poradnictwa i informacji zawodowej.

1.1.8. Poradnie psychologiczno-pedagogiczne

Ministerstwo Edukacji Narodowej nie prowadzi jednolitego, spójnego systemu orientacji i poradnictwa zawodowego. Regulacje dotyczą zadań placówek oświatowych w zakresie przygotowania uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia oraz planowania kariery zawodowej[37]. Regulacje te dają podstawy do zatrudniania doradców zawodowych w szkołach i poradniach psychologiczno-pedagogicznych oraz

[36] *Ibidem*, s. 4.
[37] K. Rewers, E. Dzielnicka, *Diagnoza oświatowego systemu poradnictwa edukacyjno-zawodowego w pomorskiem*, ECORYS Polska, Warszawa 2007, s. 10, www.kuratorium.gda.pl/pliki/Diagnoza.21.12.doc [10.09.2013].

określają zasady funkcjonowania i współpracy tych podmiotów, w tym rozwój usług poradnictwa zawodowego w edukacji.

Podstawowym aktem prawnym regulującym poradnictwo zawodowe w edukacji jest ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty[38], w której do zadań placówek oświatowych zaliczono przygotowanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia (art.1 pkt.14). Ustawa nakłada na poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym poradnie specjalistyczne udzielające wsparcia psychologiczno-pedagogicznego dzieciom, młodzieży, rodzicom i nauczycielom, zadanie pomocy uczniom w wyborze kierunku kształcenia i zawodu (art. 2 pkt. 4).

Poradnie psychologiczno-pedagogiczne są specjalistycznymi placówkami prowadzącymi działalność diagnostyczną, terapeutyczną, profilaktyczną i doradczą w środowiskach wychowujących dzieci i młodzież[39]. Do zadań poradni należy m.in. wydawanie opinii w sprawie dostosowania wymagań edukacyjnych wynikających z programu nauczania do indywidualnych potrzeb ucznia, u którego stwierdzono specyficzne trudności w uczeniu się, uniemożliwiające sprostanie tym wymaganiom (art. 71b pkt. 3b). Współpraca m.in. ze szkołą jest wskazywana w statutach poradni jako główny cel ich działalności. Niemniej regulacje określają dość jednostronny charakter tej współpracy - to poradnia ma współdziałać (art.8) lub współpracować z nauczycielami lub szkołą/przedszkolem, wymóg ten nie jest stawiany już samym nauczycielom i szkole.

Istnieją także odrębne regulacje prawne dotyczące zatrudniania doradców zawodowych w poszczególnych placówkach oświatowych, organizowania pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w tym pomocy w dokonywaniu wyboru kierunku kształcenia, zawodu, planowania kariery zawodowej i doskonalenia zawodowego[40]. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 11 grudnia 2002 roku w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psycholo-

---

[38] *Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty*, Dz.U. 1991 nr 95 poz. 425.

[39] K. Hernik, M. Solon-Lipiński, J. Stasiowski, K. Sijko, S.G. Jabłkowski, A. Walczak, *Współpraca szkół z podmiotami zewnętrznymi. Raport z badania otoczenia instytucjonalnego przedszkoli, szkół podstawowych i gimnazjów*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2012, s. 28.

[40] K. Rewers, E. Dzielnicka, *Diagnoza oświatowego systemu poradnictwa edukacyjno-zawodowego w pomorskiem*, *op. cit.*, s. 10.

giczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych[41], do publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych wprowadzono stanowisko pracy doradcy zawodowego. Określono także obowiązek udzielania dzieciom i młodzieży pomocy przez te placówki m.in. w wyborze kierunku kształcenia i zawodu, planowaniu kariery zawodowej oraz obowiązek udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej rodzicom i nauczycielom.

Co ważne zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 roku w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół[42], w statucie liceum ogólnokształcącego, liceum profilowanego, technikum, zasadniczej szkoły zawodowej powinna być określona m.in. organizacja współdziałania tych placówek w zakresie wyboru kierunku kształcenia z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, w tym z poradniami specjalistycznymi. Rozporządzenie to nakłada więc na szkoły i poradnie obowiązek współdziałania przy udzielaniu pomocy w wyborze kierunku kształcenia[43].

1.1.9. Gminne centra informacji

Ich oferta jest zróżnicowana, zazwyczaj umożliwiają społeczności dostęp do Internetu i innych źródeł informacji, niektóre koncentrują się też na udostępnianiu ofert pracy i pośrednictwie pracy. Aktywność gminnych centrów informacji jest uzależniona od aktywności lokalnych władz samorządowych w zakresie przeciwdziałania bezrobociu oraz możliwości finansowych gmin[44].

---

[41] *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 11 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych*, Dz.U. 2003 nr 5 poz. 46.
[42] *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół*, Dz.U. 2001 nr 61 poz. 624.
[43] E. Dzielnicka, A. Wierzchowska-Szymanek, *Poradnictwo zawodowe w poradniach psychologiczno-pedagogicznych*, ECORYS Polska, Warszawa 2008, s. 11.
[44] *Formy nauki zawodu. Raport końcowy*, *op. cit.*, s. 46-47.

1.1.10. Agencje zatrudnienia

Agencje stanowią niepubliczne podmioty świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego i pracy tymczasowej[45]. Agencja zatrudnienia powinna posiadać lokal przeznaczony na biuro, zapewniający poufność prowadzonych rozmów oraz wyposażenie w podstawowy sprzęt techniczny[46]. Agencja powinna zatrudniać osoby z wykształceniem wyższym, których program studiów obejmował przygotowanie w dziedzinie doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego. Mogą to być też osoby posiadające co najmniej roczne doświadczenie zawodowe w pracy na stanowisku doradcy personalnego lub zawodowego w publicznych służbach zatrudnienia lub w innych agencjach zatrudnienia. Agencja nie może dyskryminować osób, dla których poszukuje zatrudnienia, ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie ani ze względu na przynależność związkową[47]. Nie może pobierać opłat od osób, dla których poszukuje zatrudnienia, innych niż koszty poniesione w związku ze skierowaniem osoby do pracy za granicą. Pobiera natomiast opłaty od pracodawców za zamieszczenie oferty pracy i wyszukanie odpowiedniego kandydata.

Kontrolę nad agencją zatrudnienia sprawuje marszałek województwa[48]. Agencja ma obowiązek informowania marszałka o każdej zmianie danych, o zaprzestaniu, o zawieszeniu albo wznowieniu swojej działalności, a także przedstawia marszałkowi informacje o swojej działalności w danym roku, dotyczące: liczby osób, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia oraz liczby osób skierowanych przez agencję zatrudnienia do wykonywania pracy tymczasowej. Dane te są następnie przekazywane do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, które przetwarza dane o wszystkich agencjach zatrudnienia.

---

[45] M. Kordas-Surowiec, *Agencja zatrudnienia*, [w:] B. Rysz-Kowalczyk (red.), *Polityka społeczna gmin i powiatów. Kompendium wiedzy o instytucjach i procedurach*, Elipsa, Warszawa 2011, s. 150.
[46] *Ibidem*, s. 152.
[47] *Ibidem*, s. 152.
[48] *Ibidem*, s. 153.

Co istotne agencje zatrudnienia nie mają bezpośredniego wpływu na kształtowanie programów nauczania i polityki zatrudnienia. Prowadzące je organizacje mogą jednak uczestniczyć w konsultacjach społecznych i za ich pośrednictwem przedstawiać swoje uwagi i postulaty.

Agencje poza pracodawcami mogą współpracować także w zakresie wymiany ofert i wspólnych projektów z urzędami pracy. Niemniej nie muszą współpracować ze szkołami ani zajmować się wsparciem pracodawców we współpracy ze szkołami[49].

1.1.11. Organizacje pozarządowe

Lokalne organizacje pozarządowe zajmujące się problematyką bezrobocia same decydują o zakresie swojej działalności, nie mają zadań ustawowych w zakresie współpracy z pracodawcami ani szkołami[50]. Polski sektor organizacji pozarządowych obejmuje jednak także stowarzyszenia i fundacje, które prowadzą działalność statutową związaną z edukacją, wychowaniem i kształtowaniem świadomości obywatelskiej i postaw demokratycznych wśród młodzieży[51]. Organizacje pozarządowe zajmują się także m.in. promocją sportu, zdrowego stylu życia, ochroną środowiska, upowszechnianiem wiedzy historycznej, pielęgnowaniem pamięci zbiorowej, ochroną dóbr kultury i dziedzictwa, działalnością charytatywną, pomocą osobom ubogim, chorym lub niepełnosprawnym.

Zgodnie z ustawą z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty[52] dyrektor szkoły lub placówki oświatowej stwarza warunki do działania w niej: wolontariuszy, stowarzyszeń i innych organizacji, w szczególności organizacji harcerskich, których celem statutowym jest działalność wychowawcza lub rozszerzanie i wzbogacanie form działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej szkoły lub placówki (art. 39 pkt. 9). Dodatkowo w 2008 roku Ministerstwo Edukacji Narodowej ogłosiło konkurs „Otwarta szkoła” celem promocji współpracy szkół z organizacjami pozarządowymi oraz promocji kształtowania w uczniach otwartej i prospołecznej postawy, wspierania ich aktywności obywatelskiej i umie-

[49] *Formy nauki zawodu. Raport końcowy*, *op. cit.*, s. 47.
[50] *Ibidem*, s. 47.
[51] K. Hernik, M. Solon-Lipiński, J. Stasiowski, K. Sijko, S.G. Jabłkowski, A. Walczak, *Współpraca szkół z podmiotami zewnętrznymi*, *op. cit.*, s. 52.
[52] *Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty*, Dz.U. 1991 nr 95 poz. 425.

jętności pracy zespołowej. Dodatkowo rok szkolny 2011/2012 ogłoszono „Rokiem Szkoły z Pasją" celem promocji możliwości prowadzenia w szkołach działań pozalekcyjnych, współtworzonych przez organizacje pozarządowe, wzbogacania przez nie oferty szkół o elementy, dzięki którym dzieci i młodzież uczą się zaangażowania, współpracy, aktywności obywatelskiej, wrażliwości na potrzeby innych, wolontariatu lub rozwijają swoje pasje i talenty.

Ponadto podmioty pozarządowe umożliwiają szkołom wspólne aplikowanie o środki niedostępne w zwyczajnym trybie dla szkół[53]. Istnieją również organizacje łączące się ze szkołami w oparciu o posiadany status organizacji pożytku publicznego. Wówczas szkoły pomagają im mobilizować rodziców uczniów oraz inne osoby do przeznaczania dla nich jednego procenta podatku, który ma następnie wrócić do szkoły np. jako szkolenia dla nauczycieli lub fundusze na dożywianie uczniów.

1.1.12. Kuratoria oświaty

Według ustawy o systemie oświaty kurator oświaty, w imieniu wojewody, wykonuje zadania i kompetencje w zakresie oświaty na obszarze województwa[54]. Do zadań kuratora należy nadzór pedagogiczny nad szkołami i placówkami (art. 31, pkt 1), wydawanie decyzji administracyjnych w sprawach określonych w ustawie, współdziałanie z radami oświatowymi (art. 48), wykonywanie zadań z Kodeksu postępowania administracyjnego w stosunku do organów jednostek samorządu terytorialnego w sprawach szkół publicznych oraz szkół i placówek niepublicznych oraz w stosunku do dyrektorów szkół – w sprawach z zakresu obowiązku szkolnego i obowiązku nauki i w sprawach skreślenia uczniów z listy uczniów. Kuratorium ma zatem głównie funkcje kontrolne, nie stanowią one obszarów współpracy. Zbliżone funkcje określa rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2007 roku w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i pro-

[53] K. Hernik, M. Solon-Lipiński, J. Stasiowski, K. Sijko, S.G. Jabłkowski, A. Walczak, *Współpraca szkół z podmiotami zewnętrznymi*, *op. cit.*, s. 53.
[54] *Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty*, Dz.U. 1991 nr 95 poz. 425.

mowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych[55].

Dodatkowo od 2009 roku system nadzoru pedagogicznego obejmuje także funkcję ewaluacji i wspierania[56]. Niemniej z analiz Instytutu Badań Edukacyjnych wnioskować należy, iż kuratoria są traktowane jako instytucje z którymi współpraca ma ograniczony charakter, gdyż wynika z zapisów prawa. Dochodzi tu raczej do sytuacji nadzoru i zależności pionowej.

Niemniej kurator może współpracować ze szkołą w ramach realizacji polityki oświatowej państwa poprzez współdziałanie z organami jednostek samorządu terytorialnego w tworzeniu i realizowaniu odpowiednio regionalnej i lokalnej polityki oświatowej, w tym poprzez organizację olimpiad, konkursów, turniejów, przeglądów oraz innych form współzawodnictwa i prezentacji osiągnięć uczniów szkół na obszarze województwa (art. 31, pkt. 11).

1.1.13. Placówki doskonalenia nauczycieli

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 listopada 2009 roku w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli[57] wyróżnia się ośrodki prowadzące działalność o zasięgu ogólnopolskim (podległe pod ministerstwa edukacji, kultury lub rolnictwa) oraz o zasięgu wojewódzkim prowadzone przez samorząd.

Do obowiązkowych zadań wojewódzkich placówek doskonalenia nauczycieli należą (art. 15):

- opracowywanie, we współpracy z organami sprawującymi nadzór pedagogiczny, priorytetów doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie;

[55] *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2007 r. w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych*, Dz.U. 2007 nr 83 poz. 562..
[56] K. Hernik, M. Solon-Lipiński, J. Stasiowski, K. Sijko, S.G. Jabłkowski, A. Walczak, *Współpraca szkół z podmiotami zewnętrznymi*, *op. cit.*, s. 27.
[57] *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli*, Dz.U. 2009 nr 200 poz. 1537.

- przygotowywanie i realizacja, we współpracy z organami sprawującymi nadzór pedagogiczny, programów doskonalenia zawodowego nauczycieli-doradców metodycznych;
- przygotowywanie i realizacja programów doskonalenia zawodowego w zakresie zarządzania oświatą dla dyrektorów szkół i placówek, pracowników urzędu organu prowadzącego szkołę i placówkę oraz pracowników urzędu organu sprawującego nadzór pedagogiczny;
- organizowanie i prowadzenie, stosownie do potrzeb, doradztwa metodycznego dla nauczycieli, w tym dla nauczycieli: przedmiotów zawodowych nauczanych w zawodach unikatowych, zatrudnionych w szkołach z językiem nauczania mniejszości narodowych i etnicznych;
- prowadzenie wojewódzkiego systemu informacji pedagogicznej, w tym gromadzenie i udostępnianie informacji dotyczących dostępnych form kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli;
- organizowanie różnorodnych form współpracy i wymiany doświadczeń, w tym warsztatów, konferencji i seminariów, dla nauczycieli poszczególnych typów szkół i rodzajów placówek;
- wspieranie inicjatyw nauczycieli oraz wspomaganie samokształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli;
- organizowanie działań na rzecz rozwoju zawodowego nauczycieli, w szczególności we współpracy z organami sprawującymi nadzór pedagogiczny;
- współpraca z organami prowadzącymi szkoły i placówki w zakresie doradztwa metodycznego dla nauczycieli.

Ponadto wojewódzkie placówki doskonalenia mogą realizować inne zadania z zakresu doskonalenia zawodowego nauczycieli zlecone im przez organ prowadzący. Otwiera to szerokie pole do współpracy ze szkołami zawodowymi.

Ponadto placówki zobowiązane są do: prowadzenia prac koncepcyjnych dotyczących zakresu i sposobu organizowania form doskonalenia zawodowego nauczycieli; udzielania konsultacji; prowadzenia form doskonalenia, w tym seminariów, konferencji, wykładów, warsztatów i szkoleń, uwzględniających specyfikę nauczanych przedmiotów lub prowadzonych zajęć oraz dotyczących ogólnej wiedzy i umiejętności zawodowych nauczyciela. Powyższe formy doskonalenia nauczycieli mogą prowadzić także zakłady kształcenia nauczycieli i szkoły wyższe.

Placówki mogą być też prowadzone przez gminy i powiaty (art. 17). Wówczas realizują zadania na rzecz nauczycieli, ze szczególnym uwzględnieniem doradztwa metodycznego. Za zgodą organu sprawującego nadzór pedagogiczny mogą prowadzić kursy kwalifikacyjne.

1.1.14. Szkoły i inne placówki edukacyjne

Szkoły zawodowe podejmują współpracę także z innymi szkołami. Z analiz Instytutu Badań Edukacyjnych wynika, iż niekiedy współpraca ta jest obligatoryjna[58]. Szkoły współpracują z innymi placówkami z tego samego etapu edukacji, jak również z poziomu niższego i wyższego.

Współpraca dotyczy przede wszystkim współorganizowania rożnego rodzaju wydarzeń na terenie innych szkół bądź z nimi. Są to w szczególności: obchody wspólnych świat, wspólnie organizowane wystawy, przedstawienia, konkury i turnieje.

Celem takich działań jest zarówno pobudzenie rywalizacji między szkołami i budowa ich renomy, jak również integracja środowisk uczniowskich. Jednocześnie szkoły współpracują w zakresie promocji na rzecz przyciągnięcia do siebie uczniów z niższego etapu edukacji.

1.2. Bariery współpracy szkół zawodowych z otoczeniem

Autorzy wywiadów jakościowych i zogniskowanych wywiadów grupowych dotyczących współpracy szkół z podmiotami zewnętrznymi z Instytutu Badań Edukacyjnych przeprowadzonych w 2011 roku wskazują na szereg barier w rozwoju współpracy szkół z otoczeniem[59]. Są to w szczególności: (1) brak zasobów finansowych i materialnych; (2) peryferyjność; (3) brak czasu i zasobów kadrowych; (4) brak zaangażowania i chęci do działań; (5) nieznajomość prawa; (6) konkurencja placówek o zasoby instytucji; oraz (7) monopol edukacyjny szkoły. Bariery te zostaną opisane poniżej w odniesieniu do szkół zawodowych.

Brak zasobów finansowych i materialnych jest postrzegany jako główna bariera do współpracy szkół z instytucjami zewnętrznymi. Ograniczenia finansowe i materialne negatywnie oddziałują na współpracę z

[58] K. Hernik, M. Solon-Lipiński, J. Stasiowski, K. Sijko, S.G. Jabłkowski, A. Walczak, *Współpraca szkół z podmiotami zewnętrznymi*, *op. cit.*, s. 34-35.
[59] *Ibidem*, s. 105-111.

placówkami kulturalnymi, kinami, muzeami itp. Szkoły nie mogą sobie pozwolić nie tyle na zakup biletów wstępu do takich miejsc, co na organizację dojazdu do nich. Dodatkowo szkoły są uzależnione od środków przekazywanych przez organ prowadzący i mają ograniczone możliwości zdobywania zewnętrznego dofinansowania. Współpraca niekiedy bazuje na wymianie lub użyczaniu zasobów np. wypożyczaniu pracowników i sprzętu.

Drugim czynnikiem utrudniającym szkołom współpracę jest peryferyjność – położenie z dala od dużych ośrodków, a w przypadku szkół zawodowych z daleka od dużych zakładów pracy. Peryferyjność ogranicza równe szanse w odbywaniu praktyki zawodowej i możliwości założenia własnych przedsiębiorstw przez absolwentów szkół. Jest to też ograniczony dostęp do instytucji wsparcia biznesu i finansowania przedsięwzięć biznesowych. Peryferyjność ogranicza też konkurencję między szkołami, gdyż mają ograniczony dostęp do potencjalnych partnerów i możliwości poszerzania zakresu współpracy.

Trzeci czynnik stanowi brak czasu i zasobów kadrowych potrzebnych do prowadzenia współpracy. Z badań Instytutu Badań Edukacyjnych wynika, iż jest to cecha charakterystyczna dla szkół z dużych ośrodków, w których istnieje bogata oferta partnerów, ale też uczniowie mają szeroki dostęp do alternatywnych form spędzania wolnego czasu. W takiej sytuacji wiele okazji nie zostaje wykorzystanych.

Czwartą barierą jest brak zaangażowania i chęci do działań – ze strony dyrekcji, nauczycieli, uczniów, rodziców czy innych aktorów. Otóż współpraca może wymagać pracy bezpłatnej, obejmować mało atrakcyjną dla uczniów ofertę, brak akceptacji dla nowatorskich rozwiązań lub utrudniony kontakt z instytucjami zewnętrznymi. Dyrektorzy zwracają uwagę na brak zaangażowania rodziców np. w organizację dodatkowych atrakcji i wycieczek.

Piątą barierą jest nieznajomość prawa – głównie wśród rodziców i dzieci. Przykładowo rodzice organizują zbiórkę pieniędzy czy aukcję z przeznaczeniem na cel społeczny np. wsparcie finansowe fundacji pomagającej niepełnosprawnym dzieciom, ale nie zwracają uwagi na fakt, iż zbieranie ofiar w gotówce lub naturze wymaga pozwolenia władz publicznych.

Kolejną barierą jest konkurencja placówek o zasoby instytucji zewnętrznych. Szkoły rywalizują ze sobą o możliwość zdobycia partnerów w szczególności w przypadku instytucji kultury czy centrów nauki, aby

uzyskać preferencyjne warunki organizacji wycieczek, wyjazdów czy wizyt studyjnych.

Ostatnią barierą jest monopol edukacyjny szkoły. Wynika on z wieloznacznie interpretowanej obligatoryjności współpracy ze szkołami. Poza podmiotami samorządu szkoły właściwie nie muszą prowadzić współpracy z innymi instytucjami. Z tego względu szkoły współpracują tylko o ile mogą dążyć do obustronnych korzyści. Jednocześnie współpraca ta jest nastawiona na rutynową realizację zadań. Współpraca krótkotrwała nie jest dla szkół atrakcyjna, jest traktowana jako dodatkowa, nadprogramowa. Szkoły mają wobec tego skłonność do strzeżenia zakresu swoich kompetencji edukacyjnych i niechętnie dzielą je z innymi instytucjami. Poza tym wśród nauczycieli dostrzega się niekiedy skłonność do uznawania klas szkolnych za najlepsze miejsca do działalności edukacyjnej, w których możliwa jest opieka i kontrola nad dziećmi. Zajęcia poza szkołą ograniczają to bezpieczeństwo, a odpowiedzialność wciąż spoczywa na nauczycielu – opiekunie. Zajęcia poza szkołą dodatkowo gdy są prowadzone przez inne osoby (przewodnicy, pracownicy naukowi), które są kompetentne w swoich dziedzinach mogą podważać autorytet nauczyciela.

Zasadne jest także przybliżenie wyników analiz przeprowadzonych przez ośrodek PL Europa w ramach projektu „Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi – diagnoza sytuacji w województwie łódzkim". Okazuje się, że główną barierą w nawiązywaniu współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami nie są bezpośrednie koszty związane z organizacją i prowadzeniem praktycznej nauki zawodu[60]. Często istotniejsze są: brak wiedzy o możliwości i korzyściach z takiej współpracy, brak dostatecznego zainteresowania uczniów praktyczną nauką zawodu bezpośrednio w przedsiębiorstwach oraz niska jakość kandydatów zgłaszających się do firm w celu odbycia stażu lub szkolenia zawodowego. Bariery te są pokonywane w mniejszym stopniu poprzez specjalne zachęty finansowe (np. podatki szkoleniowe czy dotacje dla firm na tworzenie staży) dla przedsiębiorstw. W większym stopniu współpracy

[60] W. Wojciechowski, *Determinanty efektywności współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi. Przegląd literatury oraz polskich i międzynarodowych badań empirycznych*, PL Europa, Łódź 2011, s. 15, www.pleuropa.pl/pdf/Ankieta_do_dyrektorow.pdf [10.09.2013].

sprzyjają zaś reformy eliminujące bariery do powstawania nowych firm i do elastycznego kształtowania wielkości zatrudnienia[61].

Bariery zostały przeanalizowane także w ramach badań ilościowych przeprowadzonych w 2010 roku na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej na wyczerpującej próbie ponad 4000 szkół publicznych kształcących w zawodach oraz w centrach kształcenia praktycznego i wśród pracodawców oraz poprzez badania jakościowe wśród ekspertów związanych zawodowo z rynkiem pracy i edukacją zawodową[62].

Zauważalne są w pierwszej kolejności bariery strukturalne. Podstawową barierą jest niedopasowanie programu edukacji zawodowej do potrzeb lokalnego rynku pracy[63]. Często szkoła zawodowa kształci swoich uczniów w zawodach bardzo mało popularnych w danym regionie, a lokalne przedsiębiorstwa nie są zainteresowane przyjmowaniem na praktyki uczniów ani zatrudnianiem ich absolwentów. Dopasowywanie programu edukacji zawodowej ogranicza brak miarodajnych prognoz rozwoju sytuacji na lokalnych rynkach pracy dostępnych dla kadry zarządzającej szkołami i przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego nadzorujących szkolnictwo zawodowe oraz urzędów pracy. Barierą jest też ograniczone współdziałanie jednostek samorządu terytorialnego w zakresie tworzenia spójnej wizji celów szkolnictwa zawodowego. Oferta kształcenia jest wobec tego dostosowywana do wewnętrznych możliwości szkół (dostępnych zasobów kadrowych, potrzeby utrzymania obecnych etatów nauczycielskich) i oczekiwań uczniów. Jednocześnie władze samorządowe wykorzystują głównie wskaźniki zdawalności egzaminów zawodowych oraz maturalnych, a nie prowadzą monitoringu losów absolwentów tych szkół po zakończeniu edukacji oraz nie diagnozują kompetencji uczniów z punktu widzenia ich dopasowania do potrzeb lokalnego rynku pracy[64].

Współpracę ogranicza także źle działający system doradztwa zawodowego. System ten jest bardzo ograniczony w gimnazjach, funkcjonuje bowiem głównie w powiatowych urzędach pracy. Wiedza przekazywana przez doradców zawodowych nie jest postrzegana jako użyteczna. Drugą

[61] *Ibidem*, s. 15.
[62] *Ibidem*, s. 19-22.
[63] *Ibidem*, s. 19.
[64] *Ibidem*, s. 20.

barierą są trudności diagnozowania aktualnych i przyszłych potrzeb pracodawców w zakresie kwalifikacji i umiejętności poszukiwanych u kandydatów do pracy. Trzecią barierą jest brak systemu informowania uczniów gimnazjów o możliwościach kształcenia w zawodach i oczekiwaniach pracodawców, w związku z tym wybór szkoły nie jest do końca świadomy i przemyślany. Praktyczna nauka zawodu z udziałem pracodawców jest obecnie głównie efektem relacji między szkołami, a przedsiębiorstwami. W proces ten nie są właściwie zaangażowane władze samorządowe – nie stymulują współpracy szkół i pracodawców.

Należy odróżnić bariery dostrzegane przez dyrektorów szkól i przez przedsiębiorców. Z badań prowadzonych wśród dyrektorów szkół zawodowych współpracującymi z pracodawcami wnioskuje się, że główne bariery stanowią: brak zainteresowania nawiązaniem współpracy ze strony szkoły (79%), złe doświadczenia szkoły w takiej współpracy w przeszłości (79%), złe doświadczenia pracodawców w przeszłości (70%), brak w regionie przedsiębiorstw, które zatrudniają osoby w zawodach kształconych przez szkołę (59%), przeszkody prawne, w tym nieznajomość prawa, które reguluje formy i zakres takiej współpracy (56%)[65]. Potwierdza to wnioski co do niedopasowania profilu kształcenia zawodowego w Polsce do potrzeb lokalnego rynku pracy. Jednocześnie dyrektorzy szkół wskazują, iż barierą są problemy z pozyskaniem i utrzymaniem dobrze wyszkolonych nauczycieli zawodowych. Problem ten pogłębia się z uwagi na m.in. wysoki przeciętny wiek obecnie zatrudnianych nauczycieli zawodowych, którzy wkrótce będą odchodzić na emeryturę. Jakość kształcenia zawodowego obniża też brak dostępu szkół zawodowych i ich uczniów do nowych technik i technologii posiadanych i wykorzystywanych przez pracodawców. Firmy nie są też skłonne do przekazywania szkołom sprzętu do praktycznej nauki zawodu. Dyrektorzy szkół wysyłających uczniów na praktyki do przedsiębiorstw zwracają też uwagę na ograniczony zakres wpływu na jakość praktycznej nauki zawodu u pracodawcy.

Z perspektywy pracodawców główną barierą są kwestie formalno-finansowe, w tym przeszkody prawne i brak odpowiednich zachęt finansowych[66]. Pracodawcy są niechętni do nakładania na swoich pracowni-

[65] *Ibidem*, s. 21.
[66] *Ibidem*, s. 22.

ków obowiązku opieki nad praktykantami. Ogranicza to bowiem ich możliwość wykonywania wszystkich swoich obowiązków w wyznaczonym czasie. Około 80% firm postrzega współpracę ze szkołami lub centrami kształcenia praktycznego w kategoriach kosztów, a nie inwestycji. Ze względów finansowych pracodawcy nie są też zainteresowani oddelegowywaniem swoich pracowników do prowadzenia przedmiotów zawodowych w szkołach.

Kolejną barierą dla pracodawców stanowią problemy wychowawcze z uczniami odbywającymi praktyki. Chodzi tu m.in. o niszczenie narzędzi, urządzeń lub materiałów, niezbędnych do praktycznej nauki zawodu w firmie. Pracodawcy negatywnie oceniają też niską jakość lub brak nadzoru szkół nad uczniami odbywającymi praktyki. Pracodawcy nie chcą brać na siebie obowiązku dyscyplinowania uczniów, a jedynie koncentrować się na praktycznej nauce zawodu. Część z pracodawców wyklucza współpracę z uwagi na ich niedopasowany do potrzeb lokalnego rynku pracy charakter.

Jednocześnie pracodawcy, którzy prowadzą współpracę ze szkołami zawodowymi zupełnie nie podzielają tych poglądów. Uznają, iż absolwenci tych placówek są dobrze przygotowani do pracy, są zainteresowani ich zatrudnieniem w swojej firmie lub polecają absolwentów szkoły zawodowej. Lepiej też oceniają ich na tle rówieśników ze szkół ogólnokształcących - jako pracowitych, dobrze przygotowanych do pracy w zawodzie i posiadających potencjał.

Inne bariery wskazują autorzy raportu Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej[67]. Po stronie pracodawców dostrzega się:

- krótkofalowe myślenie nastawione na przetrwanie i zabezpieczenie bieżącej działalności firmy;
- niską świadomość długofalowych korzyści z myślenia o kompetencjach pracowników w przedsiębiorstwie w dłuższej perspektywie;
- czynnik finansowy: zbyt małe nakłady przeznaczane przez firmy na współpracę;

[67] P. Zaręba, R. Kępczyk, J. Misztal, M. Hadrian, A. Biernat, *Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami - przykładowe rozwiązania*, KOWEZiU, Warszawa 2013, s. 25-26.

- zbyt małą wiedzę na temat korzyści ze współpracy ze szkołami zawodowymi, która jest jedną z metod zapobiegania niedoborowi wykwalifikowanych pracowników;
- brak wypracowanych wzorców udziału przedsiębiorstw w dyskusji na temat potrzeby współpracy szkół z pracodawcami;
- mała motywacja przedsiębiorców do aktywnego udziału w dyskusji o kwalifikacjach/kompetencjach;
- niski poziom społecznej odpowiedzialności biznesu;
- brak jednostek regionalnych pośredniczących w inicjowaniu, nawiązywaniu, wdrażaniu i koordynowaniu współpracy szkół z pracodawcami;
- skomplikowane i długotrwałe procedury, które towarzyszą nawiązaniu współpracy, biurokracja (zarówno w firmach, jak i w szkołach);
- kwestie organizacyjne po stronie pracodawcy, m.in. brak odpowiedniej struktury, miejsca, jednostki lub osoby odpowiedzialnej za kwestię współpracy z uczelniami lub szkołami średnimi; brak odpowiednich warunków do organizacji praktyk;
- nieadekwatna do potrzeb przedsiębiorstw oferta edukacyjna, która zniechęca je do podejmowania współpracy ze szkołami
- niewiedza dotycząca możliwości brania udziału w opracowywaniu programów nauczania;
- zastrzeżenia co do postawy i wiedzy nauczycieli, m.in. w opinii pracodawców nie wykazują oni zainteresowania praktyczną nauką zawodu, nie są na bieżąco, nie śledzą trendów, nie są zainteresowani uzupełnianiem wiedzy, a czasem nawet nawiązaniem współpracy z pracodawcami;
- trudności z dostosowaniem programu kształcenia praktycznego do faktycznych możliwości danego pracodawcy;
- brak gratyfikacji zachęcających pracodawców do większego zaangażowania się w proces kształcenia zawodowego.

Podsumowując pracodawcy ukierunkowani są na realizację potrzeb doraźnych i bieżące funkcjonowanie firmy. W ten sposób poprzez brak zaangażowania w edukację swoich przyszłych pracowników tracą okazję do tworzenia swojej przyszłej kadry i potencjału firmy. Przedsiębiorcy nie mają też wzorów współpracy ze szkołami i społecznej odpowiedzialności biznesu. Brakuje też jednostek pośredniczących w inicjowaniu,

nawiązywaniu, wdrażaniu i koordynowaniu współpracy szkół z pracodawcami.

1.3. Zwiększanie efektywności współpracy szkół z otoczeniem

Kluczowe do budowy pozycji szkół zawodowych jest zwiększanie poziomu ich współpracy z pracodawcami, której efekty mogą być wymierne także dla pozostałych podmiotów środowiska lokalnego i regionalnego.

Z analiz ośrodka PL Europa wynika, iż według przedstawicieli przedsiębiorstw zwiększenie współpracy ze szkołami zawodowymi i centrami kształcenia praktycznego wymaga uaktywnienia tych placówek w zakresie nawiązania takiej współpracy[68]. Firmy oczekują uproszczenia procedur oraz prezentacji formy współpracy, korzyści i form wsparcia ze strony szkoły. Pracodawcy oczekują też stałego kontaktu z opiekunem, który będzie odpowiedzialny za utrzymanie dyscypliny wśród uczniów.

Firmy oczekują ponadto bezpośrednich korzyści ekonomicznych - ulg podatkowych, które rekompensowałby ich koszty związane z prowadzeniem praktycznej nauki zawodu. Około 80% firm nie współpracujących obecnie ze szkołami zawodowymi oczekuje lepszych uregulowań prawnych takiej współpracy, gratyfikacji finansowych, promocji przedsiębiorstwa przez szkoły zawodowe i możliwości współpracy przy realizacji projektów. Pracodawcy są także zainteresowani możliwością korzystania z bazy techno-dydaktycznej szkół, odpłatnością za prowadzenie zajęć na terenie przedsiębiorstwa i/lub dostęp do bazy absolwentów. Firmy oczekują też bardziej partnerskiego i indywidualnego podejścia do współpracy o regularnym, a nie incydentalnym charakterze.

Wśród rekomendacji autorzy raportu wskazują ukierunkowanie zmian na rzecz sytuacji w których to pracodawcy sami inicjują kontakt ze szkołami, czyli gdy sami potrzebują pracowników bądź gdy są czynnie zaangażowani w życie społeczności lokalnej[69]. Wówczas to współpraca okazuje się być bardziej efektywna. Ponadto zaleca się przede wszystkim zachęcanie pracodawców do realizacji programów edukacyj-

[68] W. Wojciechowski, *Determinanty efektywności współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi…, op. cit.*, s. 23.
[69] *Ibidem*, s. 27.

nych oraz innych form zaangażowania się w proces kształcenia i egzaminowania uczniów, dostosowanych do specyfiki danej branży i potrzeb regionu. Zaleca się także by pracodawcy tworzyli klastry gospodarcze – platformy wymiany wiedzy, jednostki inicjujące i koordynujące współpracę ze szkołami, będące źródłem wiedzy na temat potrzeb branży bądź regionu, oparte na zarządzaniu zasobami ludzkimi i potencjale młodych.

Kolejny nurt działań powinny stanowić akcje informacyjno-promocyjne zwiększające świadomość przedsiębiorstw co do celu, możliwości i sposobów współpracy ze szkołami, jak również zachęcające do myślenia o kompetencjach pracowników w dłuższej perspektywie. Niezbędne jest upowszechnienie dobrych praktyk, wskazanie istniejących możliwości i mierzalnych efektów takich rozwiązań w perspektywie długofalowej. Działania informacyjno-promocyjne dotyczące współpracy pracodawców ze szkołami powinny być ukierunkowane do wszystkich podmiotów działających na rynku pracy. Kampania powinna być prowadzona w środowisku szkolnym - na terenie szkoły i w społeczności lokalnej, poprzez uczniów, rodziców i pracowników szkoły oraz zewnętrznym - poprzez promowanie dobrych praktyk, efektów i osiągnięć powstałych ze współpracy szkoły z pracodawcami, indywidualnych sukcesów uczniów i nauczycieli.

We wspieraniu działań na rzecz znoszenia barier we współpracy szkoły z otoczeniem powinny być zaangażowane ponadto instytucje otoczenia biznesu oraz instytucje pośredniczące w kontaktach z grupami pracodawców. Podmioty te mogą zarówno reprezentować szkoły, jak i przedsiębiorstwa, ułatwiać kontakty i upraszczać procedury.

ROZDZIAŁ 2. MODERNIZACJA SZKÓŁ ZAWODOWYCH W OPARCIU O PROGRAMY ROZWOJOWE

2.1. Program rozwojowy szkoły – charakterystyka oraz etapy tworzenia i realizacji

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 października 2009 roku w sprawie nadzoru pedagogicznego[1] dyrektor szkoły lub placówki prowadzącej kształcenie zobowiązany jest do opracowania programu i harmonogramu poprawy efektywności i kształcenia lub wychowania. Program taki powinien obejmować perspektywę pięciu lat, jak też programy roczne. Programy powinny być opracowywane przez dyrektora we współpracy z nauczycielami zajmującymi inne stanowiska kierownicze w szkole oraz obejmować diagnozę potrzeb i działania na rzecz doskonalenia jakości pracy wraz z terminami ich realizacji.

M. Jas i K. Łysak w poradniku opracowanym na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej określają program rozwojowy szkoły/placówki jako „kluczowe przedsięwzięcia mające charakter projektów lub działań projektowych podejmowanych w szkole/placówce oświatowej w celu wyłonienia pozytywnej zmiany jakościowej wpisującej się w politykę edukacyjną regionu, państwa, Europy”[2].

---

[1] *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 października 2009 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego*, Dz.U. 2009 nr 168 poz. 1324.
[2] M. Jas, K. Łysak, *Fundusze unijne dla oświaty: Jak budować programy rozwojowe szkół, by edukacja była skuteczna, przyjazna i nowoczesna?*, *op. cit.*, s. 31.

Przedsięwzięcia te i projekty powinny[3]:

- wynikać z diagnozy identyfikującej problemy i potrzeby;
- zawierać jednoznacznie zdefiniowane konkretne i wykonalne cele;
- mieć przypisany, wyodrębniony budżet zadaniowy;
- być zaplanowane w czasie – posiadać harmonogram;
- być ukierunkowane na efekt – przewidywać rezultaty.

Programy powinny zatem pozostawać w powiązaniu z potrzebami dydaktycznym, wychowawczym i opiekuńczym konkretnej szkoły. Projekty zaś wpisując się w te programy powinny stanowić wsparcie w ich realizacji.

Jednocześnie program rozwojowy powinien zawierać elementy zgodne z polityką danej szkoły i z określonymi kierunkami jej rozwoju. Programy ukierunkowują zarządzanie w kierunku nastawienia na osiąganie efektów, rezultatów działań niżeli na procesy dochodzenia do nich. Programy stanowią podstawę do wnioskowania o środki zewnętrzne, w tym z programów Unii Europejskiej zgodnych ze Szczegółowym Opisem Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Autorzy poradnika zwracają uwagę iż programy rozwojowe powinny głównie[4]:

- przygotowywać uczniów do uczenia się na kolejnym etapie edukacyjnym;
- umożliwiać wszystkim uczniom opanowanie podstaw wiedzy ogólnej;
- pogłębiać wiedzę w zakresie odpowiadającym indywidualnym zainteresowaniom i predyspozycjom każdego ucznia;
- konsekwentnie zachęcać uczniów do jak najdłuższego korzystania z usług systemu edukacji;
- motywować uczniów do nauki przez przemyślany proces oceniania zmierzający do poprawy efektów edukacyjnych szkoły, a ponadto np. promować naukę języków obcych, zakładać nawiązanie współpracy zagranicznej z krajami Unii Europejskiej;
- mobilizować nauczycieli do opracowywania własnych programów nauczania oraz wprowadzania innowacji pedagogicznych;
- podejmować działania profilaktyczne;

---

[3] *Ibidem*, s. 31.
[4] *Ibidem*, s. 43.

- angażować rodziców i społeczność lokalną w podejmowanie wspólnych inicjatyw edukacyjnych, w tym również w zespołowe rozwiązywanie problemów wychowawczych i dydaktycznych;
- zakładać wykorzystywanie nowoczesnych narzędzi informatycznych w procesie dydaktycznym;
- wspierać rozwijanie umiejętności rozwiązywania problemów oraz wykorzystania wiedzy w praktyce.

Zaleca się stosowanie następujących etapów tworzenia i realizacji programu rozwojowego szkoły/placówki: diagnozę, planowanie, wdrażanie i ewaluację[5]. Na etapie diagnozy: zasadna jest identyfikacja i analiza kluczowych problemów w poszczególnych obszarach funkcjonowania szkoły/placówki z określeniem związków przyczynowo-skutkowych oraz wskazaniem ograniczeń i możliwości; charakterystyka realizatorów programu - uczniów, nauczycieli, rodziców, podmiotów otoczenia zewnętrznego szkoły; analizę potrzeb szkoły związanych z warunkami społecznymi i demograficznymi. Na etapie planowania: dokonuje się analizy celów – opracowania celu ogólnego i celów szczegółowych programu w oparciu o diagnozę; analizę przewidywanych rezultatów tak by były mierzalne i osiągalne; zaplanowanie działań w czasie; sporządzenie budżetu ze wskazaniem źródeł finansowania i harmonogramu wykorzystania zasobów do realizacji działań. Etap wdrażania to: zarządzanie programem rozwojowym szkoły/placówki – podział obowiązków i komunikacja w zespole realizującym program rozwojowy; bieżąca kontrola i monitoring realizowanych przedsięwzięć – kosztów i harmonogramu realizacji prac; kontrola realizacji umowy o dofinansowanie w przypadku wykorzystania środków zewnętrznych, w tym sprawozdawczość merytoryczna i finansowa oraz gromadzenie dokumentacji projektowej. Ostatni etap wdrażania programu rozwojowego to ewaluacja. Obejmuje ona: ocenę rezultatów i sposób dojścia do nich, realizacji oczekiwań; identyfikację mocnych i słabych stron programu rozwojowego do zaplanowania i wdrażania kolejnych; ulepszanie programu; dopasowywanie działań do zmieniających się oczekiwań otoczenia zewnętrznego; wykorzystywanie zebranych informacji do podnoszenia kwalifikacji realizatorów programu; popularyzację przykładów dobrej praktyki.

[5] *Ibidem,* s. 43-45.

Schemat 3. Obszary rozwoju i modernizacji w modelu programu rozwojowego



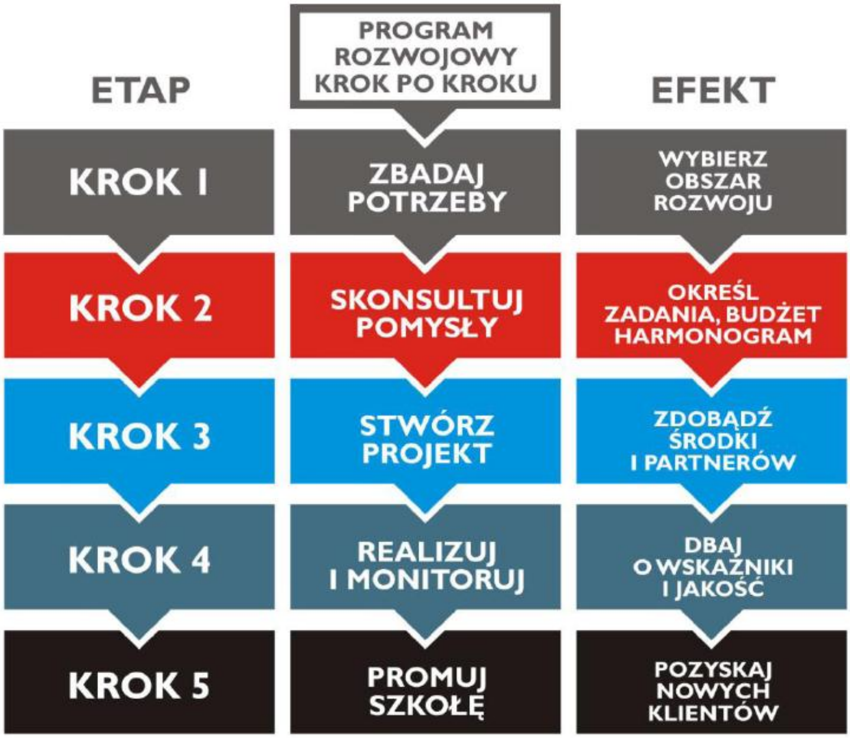
Źródło: Model programu rozwojowego opracowany w ramach badań lokalnych dla 12 szkół zawodowych, wspierających tworzenie i wdrażanie programów rozwojowych na potrzeby Projektu „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby II" Działanie 9.2. POKL, PSDB, BFKK, Warszawa-Białystok 2013, s. 12, http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/file/SZ_raporty/Model_Programu_Rozwojowego_Mazowieckie.pdf [10.09.2013].

Odmienny model programu rozwojowego został przygotowany w ramach projektu systemowego „Szkolnictwo Zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby II" realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie w latach 2011-2013[6]. Opracowano w nim Model Programu Rozwojowego szkoły zawodowej, który z jednej strony odpowiada na zdiagnozowane potrzeby szkół biorących udział w projekcie, z drugiej zaś posiada walory uniwersalnej instrukcji dla innych szkół zawodowych

[6] *Model programu rozwojowego opracowany w ramach badań lokalnych dla 12 szkół zawodowych, wspierających tworzenie i wdrażanie programów rozwojowych na potrzeby Projektu „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby II" Działanie 9.2. POKL*, PSDB, BFKK, Warszawa-Białystok 2013, s. 3, http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/file/SZ_raporty/Model_Programu_Rozwojowego_Mazowieckie.pdf [10.09.2013].

z regionu. Model obejmuje główne obszary problemowe rozwoju i modernizacji szkół.

Schemat 4. Modelowy program rozwojowy krok po kroku



Źródło: Model programu rozwojowego opracowany w ramach badań lokalnych dla 12 szkół zawodowych, wspierających tworzenie i wdrażanie programów rozwojowych na potrzeby Projektu „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby II" Działanie 9.2. POKL, PSDB, BFKK, Warszawa-Białystok 2013, s. 14, http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/file/SZ_raporty/Model_Programu_Rozwojowego_Mazowieckie.pdf [10.09.2013].

Autorzy modelu określili także instrukcję budowy i wdrażania programu „krok po kroku"[7]. Obejmuje ona pięć następujących po sobie kroków, których realizacja zwiększa prawdopodobieństwo sukcesu pro-

[7] *Ibidem*, s. 14-31.

gramu rozwojowego. Kroki te mają także zastosowanie do dowolnego, wybranego przez szkołę, obszaru jej modernizacji. Pierwszym krokiem jest zbadanie potrzeb trzech grup klientów programu (uczeń, szkoła, otoczenie) w trzech obszarach (praktyka, kariera, e-edukacja). Drugi krok dotyczy skonsultowania pomysłów sformułowania odpowiedzi na te potrzeby z uczestnikami programu. W trzecim kroku tworzony jest projekt programu rozwojowego. W czwartym kroku model przewiduje realizację i monitoring wrażania programu rozwojowego. Ostatnim krokiem jest promocja szkoły poprzez efekty programu.

2.2. Modernizacja szkoły zawodowej ze środków PO KL

W odniesieniu do powyższych uwag niezmiernie ważną kwestią jest realizacja regionalnych polityk edukacyjnych, która wymaga dostosowania kierunków kształcenia na szczeblu województw do regionalnych i lokalnych uwarunkowań rynku pracy i gospodarki. Wsparcie dla regionów w tym zakresie stanowią działania sformułowane w Priorytecie IX Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki „Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach”. Natomiast programy rozwojowe szkół wspierane są w ramach Działania 9.2 „Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego”[8].

Działanie 9.2 jest zgodne z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej, gdyż jego głównym celem jest wzmocnienie atrakcyjności i podniesienie jakości oferty edukacyjnej szkół i placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe (z wyłączeniem kształcenia osób dorosłych), służące podniesieniu zdolności uczniów do przyszłego zatrudnienia. Co ważne program rozwojowy powinien wywołać efekt trwałej zmiany w pracy szkoły, np. poprzez wprowadzenie mechanizmów dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy[9]. Należy jednak zwrócić uwagę, że jednocześnie program taki finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego, nie ma za zadanie zastąpić bieżących

---

[8] *Szczegółowy opis priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, MRR, Warszawa 2013, s. 294-300.

[9] *Badania dedykowane szkołom zawodowym, jako podstawa do opracowania programów rozwojowych*, Spotkanie z przedstawicielami szkół zawodowych na Mazowszu 06.12.2011 r., Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, http://obserwatorium.mazowsze.pl/ upload/user/MORP_12%20bada%C5%84.pdf [10.09.2013].

działań szkoły realizowanych ze środków organu prowadzącego szkołę, a jedynie je uzupełnić.

Według zapisów Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL programy rozwojowe szkół i placówek oświatowych realizowane w Priorytecie IX posiadają kilka istotnych cech[10]. Po pierwsze mają one kompleksowo odpowiadać na zdiagnozowane potrzeby dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze danej szkoły/placówki oświatowej i jej uczniów. Oznacza to, że program rozwojowy jest odpowiedzią na problemy danej szkoły/placówki oświatowej, a ich diagnoza powinna być podstawą przyjętych rozwiązań ujętych w programie rozwojowym[11]. Program powinien w sposób możliwie jak najszerszy traktować istniejące potrzeby dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze danej szkoły lub placówki. Nie może zatem stanowić programu rozwojowego projekt pozbawiony diagnozy potrzeb szkoły lub placówki oświatowej. Potrzeby danej szkoły powinny, w szczególności w odniesieniu do szkół zawodowych i ponadgimnazjalnych, wynikać z sytuacji na lokalnym i regionalnym rynku pracy. Co oznacza, że niezbędne jest rozszerzenie oferty edukacyjnej danej szkoły lub dążenie do podniesienia jakości świadczonych usług edukacyjnych.

Po drugie programy rozwojowe zgodne z PO KL mają kompleksowo i trwale przyczyniać się do jakościowych zmian w funkcjonowaniu szkoły/placówki oświatowej i/lub rozszerzenia oferty edukacyjnej danej szkoły/placówki oświatowej. To oznacza, że w zależności od analizy potrzeb i polityki edukacyjnej danej szkoły lub placówki oświatowej może ona stworzyć program rozwojowy ukierunkowany na: reformę szkoły, w celu podniesienia jakości i atrakcyjności dotychczasowej oferty; i/lub rozszerzenie oferty edukacyjnej, w celu dopasowania tej oferty do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy.

Co istotne już na etapie wnioskowania o dofinansowanie programy rozwojowe muszą zawierać określone cele, rezultaty i działania[12]. Jedno-

---

[10] *Szczegółowy opis priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, *op. cit.*, s. 294-300.

[11] *Konkurs 01/POKL/9.1.2/2010 - poddziałanie 9.1.2 - typy projektów oraz kryteria horyzontalne, dostępu, merytoryczne i strategiczne*, Departament Europejskiego Funduszu Społecznego, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Gdańsk 9.03.2010, http://defs.pomorskie.eu/res/pokl/Konkursy/9_1_2_2010/typy_projektow_oraz_kryteria_konk._01_pokl_912_2010.pdf [10.09.2013].

[12] *Badania dedykowane szkołom zawodowym, jako podstawa do opracowania programów rozwojowych*, *op. cit.*.

cześnie programy mają prowadzić do rozwoju kompetencji kluczowych. Kompetencje te zostały określone w Zaleceniach Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 roku w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE). Powodzenie na rynku pracy nie zależy bowiem jedynie od posiadania kwalifikacji ściśle zawodowych, ale także od posiadania dodatkowych umiejętności, czyli kompetencji kluczowych[13]. W tym: kompetencji matematycznych, informatycznych, sprawnego posługiwania się językiem polskim i językiem obcym, rozumienia, porządkowania, oceniania wartości i znaczenia informacji oraz ich wykorzystywania w działaniu przez tworzenie informacji w języku właściwym dla danej dyscypliny, wyciągania wniosków, planowania, przewidywania skutków, w tym umiejętności rozwiązywania problemów, po oczekiwane przez pracodawców cechy osobowościowe, tj. aktywną postawę wobec otoczenia, samodzielne uczenie się i podejmowanie zadań oraz przestrzeganie reguł życia społecznego.

Ze względu na szczególną wagę powyżej określonych kompetencji kluczowych programy rozwojowe powinny z jednej strony przyczyniać się do ich rozwoju, z drugiej zaś stanowić w oparciu o nie instrument wyrównywania szans edukacyjnych. Kompetencje kluczowe w kontekście programów rozwojowych mogą być rozwijane zarówno poprzez zajęcia pozalekcyjne, dodatkowe oraz wyrównawcze, jak również poprzez tworzenie i wdrażanie nowych metod ich rozwijania. Jednocześnie programy rozwojowe muszą zawierać elementy zgodne z polityką edukacyjną danego regionu, która w dużej mierze wynika z sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy.

Wsparcie w ramach Działania 9.2 „Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego” PO KL jest skierowane do takich rodzajów beneficjentów jak organy prowadzące szkoły zawodowe – jednostki samorządu terytorialnego i inne organy prowadzące szkoły zawodowe (z wyłączeniem szkół dla dorosłych), tj. zasadnicze szkoły zawodowe, technika oraz dla innych podmiotów – gdy jest to realizacja projektu na

[13] K. Symela, *Modułowe kształcenie zawodowe w Polsce…*, *op. cit.*, s. 2.

rzecz różnych szkół lub uczniów[14]. Natomiast w każdym z tych projektów grupę docelową mogą stanowić[15]:

- uczniowie i wychowankowie szkół i placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe (z wyłączeniem słuchaczy szkół dla dorosłych);
- szkoły i placówki (instytucje i kadra pedagogiczna) prowadzące kształcenie zawodowe (z wyłączeniem szkół dla dorosłych);
- pracodawcy;
- partnerzy społeczno-gospodarczy.

Wśród przykładowych działań, które mogą być realizowane w ramach programów rozwojowych szkół kształcenia zawodowego ukierunkowanych na zmniejszanie dysproporcji w osiągnięciach uczniów oraz podnoszenie jakości procesu kształcenia wymienić można[16]:

- dodatkowe zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze oraz specjalistyczne;
- doradztwo i opiekę pedagogiczno-psychologiczną;
- dodatkowe zajęcia (pozalekcyjne i pozaszkolne) dla uczniów ukierunkowane na rozwój kompetencji kluczowych, ze szczególnym uwzględnieniem ICT (technologii informatycznych i telekomunikacyjnych), języków obcych, przedsiębiorczości, nauk przyrodniczo-matematycznych;
- efektywne programy doradztwa edukacyjno-zawodowego;
- modernizację oferty kształcenia zawodowego oraz dostosowanie jej do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy (wprowadzanie nowych kierunków kształcenia, modyfikacja programów nauczania na kierunkach istniejących);
- współpracę szkół z pracodawcami i instytucjami rynku pracy służącą podnoszeniu kwalifikacji zawodowych uczniów jako przyszłych absolwentów i wzmacnianie ich zdolności do zatrudnienia (w tym w zakresie praktycznych form nauczania – staże i praktyki);
- wyposażenie szkół w nowoczesne materiały dydaktyczne zapewniające wysoką jakość kształcenia;

[14] *Szczegółowy opis priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, *op. cit.*, s. 294-300.
[15] *Ibidem*, s. 294-300.
[16] *Ibidem*, s. 294-300.

- wdrożenie nowych, innowacyjnych form nauczania i oceniania cechujących się wyższą skutecznością niż formy tradycyjne;
- wdrażanie programów i narzędzi efektywnego zarządzania placówką oświatową.

2.3. Stan realizacji programów rozwojowych w województwie podlaskim

Poniżej opisane zostaną wybrane informacje dotyczące stanu realizacji programów rozwojowych w województwie podlaskim w ramach Działania 9.2 „Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego" PO KL.

Tabela 1. Zrealizowane konkursy w ramach Działania 9.2 w woj. podlaskim do 2010 roku

	2008	**2009**
Alokacja	10100000	11000000
Liczba wniosków złożonych w ramach konkursu	29	54
Liczba wniosków podlegających ocenie merytorycznej	16	47
Liczba wniosków przyjętych do dofinansowania	12	20
Kwota przyznanego dofinansowania	7210754,91	5834214,12
% wykorzystania alokacji	71,39	53,04

Źródło: *Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego*, Konferencja „Wykorzystanie funduszy unijnych w oświacie - programy rozwojowe szkół o profilu zawodowym - obszar interwencji Działania 9.2 PO KL", Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego w Białymstoku, Białystok 22.02.2010.

W województwie podlaskim w latach 2008-2009 na konkursy w ramach tego działania wpłynęły 83 wnioski. Ocenie merytorycznej poddano 63 wniosków (75%). Dofinansowanie przyznano 32 projektom, czyli około 38% z wszystkich złożonych wniosków[17]. W okresie tym nie wykorzystano w pełni przyznanej alokacji na to działanie. Należy zatem zauważyć, iż podmioty składające wnioski miały relatywnie duże szanse

[17] *Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego*, *op. cit.*.

na otrzymanie dofinansowania oraz że można było objąć wsparciem więcej projektów.

Jeśli zaś chodzi o osiągnięte wskaźniki w ramach Działania 9.2 od początku jego realizacji w 2007 roku do 2010 roku wartość docelowa wskaźników nie została osiągnięta. Wskaźnik liczby szkół i placówek, które wdrożyły programy rozwojowe osiągnięto w 72%. Niemniej wskaźnik liczby szkół i placówek kształcenia zawodowego, które współpracowały z przedsiębiorstwami w zakresie wdrażania programów rozwojowych został zrealizowany zaledwie w 4%. W projektach Działania 9.2 udział wzięło 417 uczniów.

Tabela 2. Osiągnięte wskaźniki w ramach Działania 9.2 od początku realizacji w woj. podlaskim do 2010 roku

Nazwa wskaźnika	**Wartość docelowa wskaźnika**	**Mr***	**Mp****	**%**
Liczba szkół i placówek, które wdrożyły programy rozwojowe	124	90	90	72,58
Liczba szkół i placówek kształcenia zawodowego, które współpracowały z przedsiębiorstwami, w zakresie wdrażania programów rozwojowych	93	4	4	4,31
Liczba uczniów w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, którzy zakończyli udział w stażach i praktykach w ramach Priorytetu	-	417	417	-

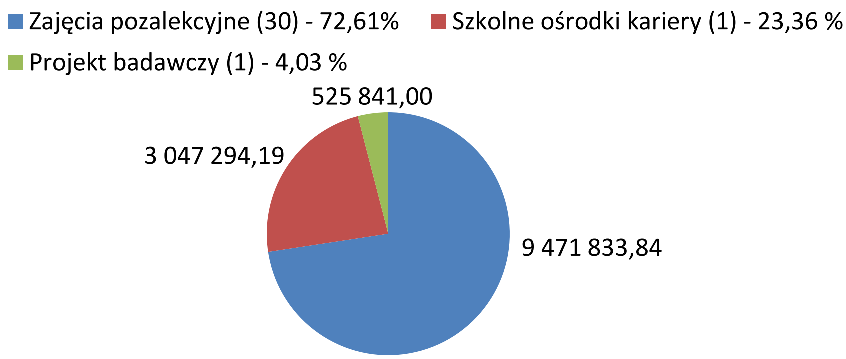
*Mr – Wartość wskaźnika osiągnięta w ostatnim roku 2009; **Mp – wartość wskaźnika osiągnięta od początku realizacji działania

Źródło: *Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego*, Konferencja „Wykorzystanie funduszy unijnych w oświacie - programy rozwojowe szkół o profilu zawodowym - obszar interwencji Działania 9.2 PO KL", Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego w Białymstoku, Białystok 22.02.2010.

Odnosząc się do typów projektów należy zauważyć, iż w latach 2008-2009 dominowały zajęcia pozalekcyjne, które realizowano w 30 projektach. Zaledwie po jednym projekcie realizowano w odniesieniu do realizacji szkolnych ośrodków kariery i projektów badawczych.

Jeśli zaś chodzi o działania realizowane w projektach to 79,9% stanowiły zajęcia pozalekcyjne. W dalszej kolejności decydowano się na wycieczki edukacyjne (7,1%) i doposażenie szkół (6,4%). Praktyki stanowiły tylko 3,9% zajęć.

Schemat 5. Typy projektów realizowanych w ramach Działania 9.2 w odniesieniu do kwoty dofinansowania w woj. podlaskim w latach 2008-2009

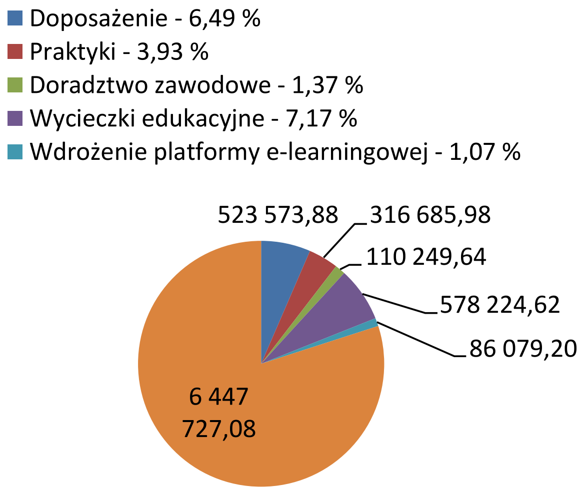


Źródło: *Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego*, Konferencja „Wykorzystanie funduszy unijnych w oświacie - programy rozwojowe szkół o profilu zawodowym - obszar interwencji Działania 9.2 PO KL", Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego w Białymstoku, Białystok 22.02.2010.

W podsumowaniu Działania 9.2 w trybie konkursowym na początku 2013 roku wskazywano, iż w latach 2008-2012 wybrano 99 projektów do dofinansowania[18]. W tym jeden projekt w trybie systemowym, jeden projekt innowacyjny oraz trzy projekty z komponentem ponadnarodowym. Łącznie na projekty te przeznaczono 63 mln zł z alokacji wynoszącej 67 mln zł. Do wykorzystania na 2013 rok pozostało 16% całej sumy alokacji.

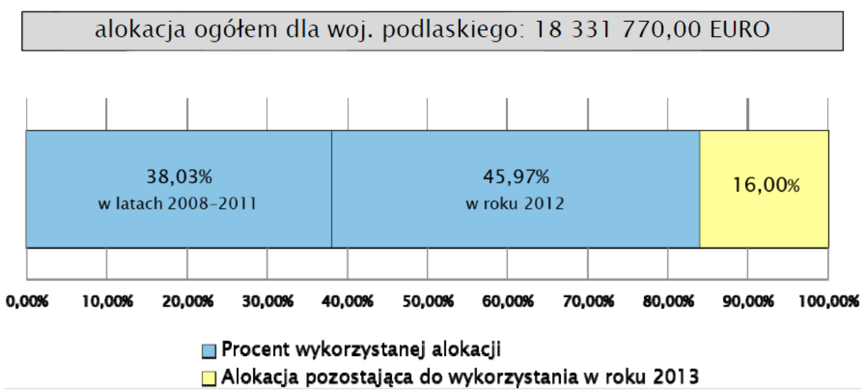
[18] A. Godlewska, *Prezentacja z konferencji pt.: „EFS dla rozwoju szkół" – Działanie 9.2 w ramach PO KL*, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok 03.04.2013, www.pokl.wrotapodlasia.pl/pobierz,38d10745809b833bb07bb2af13b06c57.pdf,prezentacja-z-konferencji-pt------efs-dla-rozwoju-szkol--------dzialanie-9-2-w-ramach-po-kl--03-04-2013.html [10.09.2013].

Schemat 6. Rodzaje działań w realizowanych projektach Działania 9.2 w woj. podlaskim w latach 2008-2009



Źródło: *Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego*, Konferencja „Wykorzystanie funduszy unijnych w oświacie - programy rozwojowe szkół o profilu zawodowym - obszar interwencji Działania 9.2 PO KL", Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego w Białymstoku, Białystok 22.02.2010.

Schemat 7. Wykorzystanie alokacji w ramach Działania 9.2. w woj. podlaskim do 2013 roku



Źródło: A. Godlewska, *Prezentacja z konferencji pt.: „EFS dla rozwoju szkół" – Działanie 9.2 w ramach PO KL*, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok 03.04.2013.

Tabela 3. Osiągnięte wskaźniki w wyniku realizacji projektów w ramach Działania 9.2 wybranych w trybie konkursowym w woj. podlaskim do 2013 roku

Wskaźnik	**Wartość docelowa**	**Wartość osiągnięta na dzień 31.12.2012**	**%**
Liczba szkół i placówek kształcenia zawodowego, które wdrożyły programy rozwojowe	105	89	84,76
Liczba szkół i placówek kształcenia zawodowego, które współpracowały z przedsiębiorstwami w zakresie wdrażania programów rozwojowych	79	83	105,06
Liczba uczniów w szkołach prowadzących kształcenia zawodowe, którzy zakończyli udział w stażach i praktykach w ramach działania	11337	2651	23,38

Źródło: A. Godlewska, *Prezentacja z konferencji pt.: „EFS dla rozwoju szkół" – Działanie 9.2 w ramach PO KL*, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok 03.04.2013.

W odniesieniu do wskaźników realizacji projektów w ramach Działania 9.2 wybranych w trybie konkursowym w kolejnych latach udało się poprawić w szczególności zakres współpracy szkół kształcenia zawodowego z przedsiębiorstwami. Wskaźnik został zrealizowany w 105%. Niemniej jednak wskaźnik liczby szkół i placówek, które wdrożyły programy rozwojowe nie uległ znaczącej poprawie i wynosił 84%. Nie udało się także osiągnąć wyznaczonego wskaźnika liczby uczniów, którzy za pośrednictwem projektów uczestniczyli w stażach i praktykach.

2.4. Case study

W tym miejscu opisane zostaną wybrane projekty zrealizowane w ramach Działania 9.2 w województwie podlaskim. Pełny przegląd projektów umożliwia witryna Ministerstwa Rozwoju Regionalnego[19].

2.4.1. Zespół Szkół Technicznych w Suwałkach Technikum nr 3 - projekt pt. „Edukacja w technikum – inwestycją w przyszłość ucznia"

Projekt pt. „Edukacja w technikum – inwestycją w przyszłość ucznia" stanowi przykład dotyczący wdrażania programu rozwojowego. Projekt ten był realizowany od 01.08.2012 do 31.07.2013 roku, w ramach Zespołu Szkół Technicznych w Suwałkach, Technikum nr 3[20]. Łączna wartość projektu wyniosła 286.683,56 zł, w tym wkład własny Miasta Suwałki 34.864,00 zł.

W ramach projektu przewidziano liczne działania mające na celu wyrównanie i zwiększenie szans edukacyjnych 200 uczniów szkoły i poszerzenie oraz uatrakcyjnienie oferty edukacyjnej. Wśród działań realizowanych w tym projekcie znalazły się m.in. 4 dwudniowe wyjazdy edukacyjne, w których wzięło udział 200 uczniów. Poznali oni zakłady przemysłowe stosujące nowoczesne technologie i techniki wytwarzania: wytwórnię materiałów budowlanych - Przedsiębiorstwo Produkcji Betonów „PREFBET" Spółka z o.o. w Śniadowie, Centrum Handlowe Budexpo w Warszawie, zakład przemysłu energetycznego - ENERGA Elektrownie Ostrołęka S.A., fabrykę obrabiarek sterowanych numerycznie, przedsiębiorstwo zajmujące się konstruowaniem i wytwarzaniem urządzeń produkcyjnych - NEOTECH Sp. z o.o. w Białymstoku, zakład produkujący konstrukcje metalowe - ROLSTAL Pawłowski w Ostrowi Mazowieckiej. Ponadto miały miejsce wizyty na uczelniach: w Politechnice

[19] *Lista projektów działania 9.2 w województwie podlaskim*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, www.mapadotacji.gov.pl/projekty?wojewodztwo=10&powiat=&fundusz=&program=&dzialanie=181&beneficjent=&tytul=&lata= [10.09.2013].

[20] *Projekt „Edukacja w technikum - inwestycją w przyszłość ucznia"*, Zespół Szkół Technicznych w Suwałkach, http://zst.hostingasp.pl/projekty/index.php/aktualnosci [10.09.2013].

Białostockiej, Politechnice Warszawskiej i w Wojskowej Akademii Technicznej.

W praktykach zawodowych udział wzięło 65 uczniów. Odbyły się one w 12 przedsiębiorstwach i u 13 pracodawców współpracujących ze szkołą w branżach budowlanej i maszynowej. Uczniowie mieli dostęp do nowoczesnych maszyn, urządzeń, technologii wytwarzania, a także możliwość udziału w procesie produkcyjnym i pracy w zespole z innymi pracownikami danej branży, dzięki czemu mogli zastosować teorię w praktyce, a co za tym idzie podwyższyć swoje umiejętności praktyczne i poznawać rynek pracy.

Były też realizowane kursy nadające uprawnienia, w tym: operator wózków widłowych, montaż i demontaż rusztowań, obsługa kasy fiskalnej, pomoc przedmedyczna. W kursach uczestniczyło 48 uczniów. Wszyscy uczestnicy ukończyli kursy i przystąpili do egzaminu końcowego. Uczestnicy kursów nabyli dodatkowe umiejętności zawodowe, przez co zwiększyli swoją atrakcyjność, jako przyszli pracownicy.

Zostały również zorganizowane zajęcia przygotowujące do egzaminu zawodowego skierowane do uczniów klas czwartych w zawodach: technik elektronik, technik elektryk, technik budownictwa, technik mechanik, technik teleinformatyk, technik mechatronik. Łącznie zostało utworzonych 8 grup 10-osobowych, które wzięły udział w 48 godzinach szkoleń na grupę.

Kolejny rodzaj działania, w którym brali udział uczniowie szkoły to zajęcia przygotowujące do matury. Były one skierowane do uczniów klas czwartych, którzy będą chcieli przygotowywać się do zdawania przedmiotów dodatkowych na maturze - w zakresie podstawowym z chemii i z biologii oraz w zakresie rozszerzonym z matematyki, z fizyki i astronomii, z języka angielskiego, z geografii. W ramach zajęć utworzono 8 grup 10-osobowych w wymiarze 48 godzin na grupę.

Obok powyższych były realizowane również zajęcia dydaktyczne o charakterze wyrównawczym z matematyki, języka polskiego, języka angielskiego. Uczestnicy podczas zajęć mogli uzupełniać swoje zaległości po gimnazjum i wyrównywać wiedzę, a także podwyższać kompetencje matematyczne oraz doskonalić porozumiewanie się językiem polskim i językiem angielskim. Zajęcia były przeprowadzone wśród 60 uczniów w 6 grupach 10-osobowych w wymiarze 60 godzin.

W ramach kół zainteresowań uczniowie mieli rozwijać: zainteresowania i pasje techniczne, mechatroniczne, dziennikarskie; umiejętność

porozumiewania się w języku ojczystym i obcym; a także stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych. Zajęcia w kołach umożliwią praktyczne zastosowanie wiedzy teoretycznej. W ramach zajęć uczestnicy stworzyli: dwa programy komputerowe demonstrujące przetwarzanie dźwięku i obrazu w teleinformatyce na DVD-ROM; stronę internetową zawierającą pliki ze stworzonymi programami oraz zdjęcia i opis stanowisk laboratoryjnych wykorzystanych w ramach projektu; dwa numery gazety szkolnej „ZETEŚCIOR"; 2 pojazdy Line Follower. W ramach 4 kół uczestniczyło 40 uczniów, po 10 osób w każdym kole, w wymiarze 60 godzin na grupę.

Inną formę wsparcia, która została zrealizowana w ramach projektu stanowiło doradztwo zawodowe. Zostali nim objęci wszyscy uczestnicy projektu. Zostały przeprowadzone warsztaty doskonalące umiejętności poznawania własnego potencjału osobowego i planowania rozwoju zawodowego. W ramach zajęć uczniowie opracowali indywidualne plany działań oraz własny profil zawodowy. Zajęcia odbywały się w 20 grupach 10-osobowych w wymiarze 5 godzin na grupę.

Ponadto w szkole otwarto pracownię komputerowego wspomagania projektowania części maszyn.

Jak wynika z zapisów dotyczących powyższego projektu, miały w nim miejsce zarówno działania mające na celu modernizację samej analizowanej szkoły zawodowej poprzez wprowadzenie zajęć dodatkowych, jak również można wskazać na działania sprzyjające pracy pracowników – nauczycieli poza godzinami standardowych zajęć. Projekt pozwolił na sfinansowanie tego rodzaju działań. Pojawiły się również elementy współpracy z pracodawcami w postaci wizyt studyjnych i praktyk zawodowych.

2.4.2. Wyższa Szkoła Administracji Publicznej im. Stanisława Staszica i Centrum Kształcenia Ustawicznego – projekt pt. „Świadomy wybór pewny sukces – programy rozwojowe dla szkół zawodowych"

Projekt "Świadomy wybór pewny sukces – programy rozwojowe dla szkół zawodowych" był realizowany od 01.10.2008 do 31.05.2011 roku[21]. Jego ogólna wartość wyniosła 3.047.294,19 zł. Projekt był realizowany przez Wyższą Szkołę Administracji Publicznej im. Stanisława Staszica w Białymstoku w partnerstwie z Miastem Białystok reprezentowanym przez Centrum Kształcenia Ustawicznego. Koncepcja projektu powstała z myślą o rozwoju szkolnictwa zawodowego na terenie województwa podlaskiego i wynikała z potrzeby dostosowania sposobu kształcenia zawodowego do procesów zachodzących na rynku pracy.

Głównym celem było podniesienie atrakcyjności i jakości kształcenia zawodowego przez opracowanie i wdrożenie programów rozwojowych w 60 szkołach. Działanie to miało przyczynić się do modernizacji procesu kształcenia i wzmocnienia potencjału szkolnictwa zawodowego w zakresie działań edukacyjno-zawodowych i sieci Ośrodków Kariery oraz aktywne włączenie pracodawców w proces kształcenia. Projekt miał także za zadanie zwiększenie dostępu do usług poradnictwa i doradztwa edukacyjno-zawodowego poprzez utworzenie Ośrodków Kariery, rozszerzenie oferty doradczej o usługi poradnictwa w Ośrodkach Kariery, opracowanie i wdrożenie 7 programów rozwojowych pracy doradczej dla uczniów z różnych poziomów i typów kształcenia pn. „Zawodowy Nawigator", a także wzmocnienie jakości usług poradnictwa zawodowego w szkołach przez działalność ośrodka koordynującego - Regionalnego Centrum Doradztwa Zawodowego.

W ramach oferty skierowanej do szkół znalazło się zadanie pod nazwą „Zawodowy Nawigator". W jego ramach zostały przygotowane i wdrożone programy rozwojowe. Inne programy opracowano dla zasadniczych szkół zawodowych, a inne dla techników. Zostały one stworzone

[21] *Informacja dotycząca projektu „Świadomy wybór pewny sukces projekty rozwojowe dla szkół zawodowych"*, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego w Białymstoku, www.pokl.wrotapodlasia.pl/aktualnosci/1565,informacja--dotyczaca-projektu----swiadomy-wybor-pewny-sukces_projekty-rozwojowe-dla-szkol-zawodowych---.html [10.09.2013].

przez zespół ekspertów – przedstawicieli instytucji rynku pracy, placówek oświatowych, poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz przedstawicieli lokalnych pracodawców.

Godnym uwagi jest fakt, że programy wchodzące w skład „Zawodowego Nawigatora" uzyskały pozytywne rekomendacje Podlaskiego Kuratora Oświaty oraz Prezydenta Miasta Białegostoku, Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP oraz Narodowego Forum Doradztwa Kariery, w których podkreśla się komplementarność i innowacyjność rozwiązania.

Kolejnym rodzajem działania prowadzonego we współpracy ze szkołami były grupowe spotkania z młodzieżą, które skierowano do uczniów kończących szkołę, zainteresowanych poszukiwaniem pracy (np. dotyczące poznania rynku pracy) oraz spotkania skierowane do uczniów chcących kontynuować naukę bądź zdobyć nowy zawód (np. planowanie kariery edukacyjnej i zawodowej). Trzecia grupa spotkań była skierowana do uczniów na każdym etapie kształcenia (np. korzystna autoprezentacja, czyli jak wybrać najlepszy wizerunek, sposoby radzenia sobie ze stresem).

Trzecim rodzajem wsparcia dla szkół zaklasyfikowanych do udziału w projekcie było indywidualne poradnictwo zawodowe oraz indywidualne wsparcie psychologiczne dla uczniów.

Projekt promował też współpracę z pracodawcami. Miała ona na celu zapoznanie młodzieży z możliwościami wynikającymi z kształcenia zawodowego, realiami środowiska pracy i zawodów, wymaganiami na stanowiskach. Dał też możliwość uzyskania informacji dotyczących potrzeb lokalnego rynku pracy w kontekście kwalifikacji i kompetencji pracowników oraz zasad rekrutacji.

Pracodawcy byli także włączani w proces kształcenia poprzez organizację spotkań pracodawców z uczniami i dodatkowe praktyki zawodowe. W ramach projektu zostały zorganizowane dodatkowe 2-tygodniowe praktyki zawodowe dla uczniów szkół zakwalifikowanych do projektu. Podstawowym celem praktyk zawodowych było kształtowanie umiejętności zawodowych poszukiwanych na rynku pracy oraz wdrożenie do praktycznego stosowania różnych form pracy. Wiadomości oraz umiejętności nabyte na zajęciach teoretycznych mogły, w ramach praktyk zawodowych, zostać skonfrontowane z rzeczywistymi doświadczeniami tak, aby uczeń potrafił wykonywać daną pracę, a nie tylko posiadał wiedzę teoretyczną.

Realizowane były również usługi poradnictwa zawodowego dla 8000 uczniów. W ramach projektu odbyły się także Podlaskie Targi Pracy, których głównym celem było zbliżenie uczniów do środowiska pracodawców, dostarczenie uczniom informacji o rynku pracy, specjalnościach i poszukiwanych kwalifikacjach. W wydarzeniu wzięło udział blisko 3000 uczniów wraz z opiekunami oraz 49 wystawców. Poza tym odbył się Turniej Wiedzy o Zawodach, którego celem było podniesienie świadomości uczniów w zakresie podejmowania samodzielnych i trafnych decyzji dotyczących wyboru przyszłego zawodu.

ROZDZIAŁ 3. ŁĄCZENIE ELASTYCZNOŚCI ZATRUDNIENIA Z KARTĄ NAUCZYCIELA

3.1. Prawno-organizacyjne aspekty zatrudnienia nauczycieli w szkołach zawodowych

Podstawową regulacją prawną dotyczącą praw i obowiązków nauczycieli w Polsce jest ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela[1]. Określone w niej zasady mają pierwszeństwo w stosunku do pracy osób jej podlegających przed Kodeksem pracy. Ustawie podlegają głównie nauczyciele, wychowawcy i pracownicy pedagogiczni zatrudnieni w publicznych przedszkolach, szkołach podstawowych, gimnazjach, szkołach ponadgimnazjalnych, placówkach szkolnych, zakładach kształcenia i placówkach doskonalenia nauczycieli, zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich, rodzinnych ośrodkach diagnostyczno-konsultacyjnych, publicznych kolegiach pracowników służb społecznych.

W odniesieniu do szkół zawodowych istotny jest fakt, iż Karta Nauczyciela obejmuje także pracowników zatrudnionych u pracodawców, którzy pełnią funkcję instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz kierowników praktycznej nauki zawodu, posiadających kwalifikacje określone dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz wykonujących pracę dydaktyczną i wychowawczą w wymiarze przewidzianym dla tych nauczycieli. W szkolnictwie niepublicznym Karta Nauczyciela nie obowiązuje bądź też obowiązuje w ograniczonym zakresie.

---

[1] *Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela*, Dz.U. 2006 nr 97 poz. 674 z późn. zm.

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W ostatnich latach w dyskursie publicznym pojawiła się szczególna krytyka Karty Nauczyciela głównie ze strony samorządów obciążonych kosztami kryzysu gospodarczego i modernizacji szkolnictwa. Związek Powiatów Polskich i Związek Miast Polskich w 2012 roku postulowały usunięcie takich słabości Karty jak: długi czas trwania urlopów „na poratowanie zdrowia", długie urlopy (łącznie 79 dni), niskie pensum przy nieweryfikowalnym czasie pracy poza szkołą, praca nauczycieli na kilku etatach, odpisy na doskonalenie nauczycieli, demotywująca i nieweryfikowana ścieżka awansu nauczycielskiego, jednorazowe zasiłki w wysokości dwóch miesięcznych pensji[2]. Krytycy Karty uznają, iż słabo motywuje nauczycieli, zakłada kosztowny system wynagrodzeń, liczne przywileje i obszerną definicję zawodu nauczyciela w której mieszczą się także np. bibliotekarze i logopedzi. Jednocześnie jak zauważają przedstawiciele Związku Nauczycielstwa Polskiego propozycje samorządów na rzecz zreformowania tych aspektów były podejmowane bez dialogu z przedstawicielami oświatowych związków zawodowych.

Zgodnie z Kartą Nauczyciela nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem odbywa się poprzez zawarcie umowy o pracę lub mianowanie. Umowa o pracę zgodnie z art. 29 art. 1 Kodeksu pracy wymaga określenia stron umowy (pracownik, pracodawca), rodzaj umowy (na czas określony, na zastępstwo, na czas wykonania określonej pracy, na czas nieokreślony), datę zawarcia umowy, warunki pracy i płacy, a w szczególności: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy i termin rozpoczęcia pracy[3]. W oparciu o umowę o pracę szkoła nawiązuje stosunek pracy z:

1. Osobą posiadającą wymagane kwalifikacje i rozpoczynającą pracę w szkole (stażysta) – na czas określony na 1 rok szkolny w celu odbycia stażu wymaganego do uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego (w szczególnych przypadkach uzasadnionych potrzebami szkoły również z osobą legitymującą się wymaganym poziomem

---

[2] A. Grabek, *Gminy walczą z Kartą*, „Rzeczpospolita" 20.04.2012, www.rp.pl/artykul/10,863057-Gminy-walcza-z-Karta.html [10.09.2013]; O. Szpunar, *Karta nauczyciela rujnuje gminy, 20 godzin zamiast 18 proponują samorządowcy*, „Gazeta Wyborcza" 26.04.2012, http://wyborcza.pl/1,76842,11616395, Karta_nauczyciela_rujnuje_gminy__20_godzin_zamiast.html [10.09.2013].

[3] *Zatrudnianie nauczycieli*, „Biuletyn Oświatowy", Sierpień 2009.

wykształcenia, lecz nieposiadającą przygotowania pedagogicznego – o ile zobowiąże się ona do uzupełnienia przygotowania pedagogicznego w trakcie odbywania stażu);
2. Nauczycielem kontraktowym – na czas nieokreślony;
3. Wszystkimi nauczycielami – na czas określony – w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela w trakcie roku szkolnego;
4. Nauczycielem mianowanym i dyplomowanym – na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze – w przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Ponadto nauczyciel stażysta zawsze zatrudniany jest w szkole na podstawie umowy o pracę na czas określony – jeden rok szkolny. Gdy uzyska stopień nauczyciela kontraktowego powinien zostać zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Nawet jeśli dla takiego nauczyciela nie będzie pełnego etatu, to i tak umowa o pracę powinna być zawarta na czas nieokreślony, ale wówczas – w niepełnym wymiarze zajęć.

Na podstawie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, możliwe jest zatrudnienie nauczyciela, bez względu na posiadany przez niego stopień awansu zawodowego, na podstawie umowy o pracę na czas określony. Przepis ten stanowi wyjątek od ogólnej zasady zatrudniania nauczycieli na czas nieokreślony. Sytuacja taka jest dopuszczalna w przypadku (1) zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania oraz (2) w zastępstwie za nieobecnego nauczyciela. W pierwszym przypadku może to być sytuacja gdy dyrektor nie wie czy w przyszłym roku szkolnym będą godziny dla danego nauczyciela. W drugim przypadku umowę o zastępstwo można wypowiedzieć w dowolnym momencie, w odróżnieniu od umów na czas określony.

W przypadku nawiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym i dyplomowanym podstawą zatrudnienia jest mianowanie. Zgodnie z art. 10 ust. 6 Karty Nauczyciela w przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela mianowanego i dyplomowanego w pełnym wymiarze zajęć na czas określony, stosunek pracy nawiązuje się z nim na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze zajęć. Pojęcie „mianowania” rozumiane jest w prawie oświatowym na dwa sposoby. Mianowanie jest stopniem awansu zawodowego nauczyciela i w tym znaczeniu przynosi nauczycielowi głównie korzyści finansowe, gdyż wysokość wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela uzależ-

niona jest m.in. od stopnia awansu zawodowego. W drugim znaczeniu jest formą zatrudnienia nauczyciela alternatywną do nawiązania stosunku pracy nauczyciela. Jest to forma dla nauczyciela korzystniejsza niż umowa o pracę, gdyż powoduje większą stabilizację zatrudnienia i od niej uzależnione jest stosowanie części przepisów Karty Nauczyciela.

Jak wspomniano wyżej Karta Nauczyciela dotyczy także pracowników zatrudnionych u pracodawców, którzy pełnią funkcję instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz kierowników praktycznej nauki zawodu. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu szkoła kierująca uczniów na praktyczną naukę zawodu akceptuje wyznaczonych instruktorów praktycznej nauki zawodu i opiekunów praktyk zawodowych lub wyznacza do prowadzenia praktycznej nauki zawodu nauczycieli praktycznej nauki zawodu[4].

Podmioty przyjmujące uczniów lub młodocianych na praktyczną naukę zawodu wyznaczają odpowiednio nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz opiekunów praktyk zawodowych. Poza powyższymi zajęcia praktyczne realizowane u pracodawców i w indywidualnych gospodarstwach rolnych mogą także prowadzić: (1) pracownicy, dla których praca dydaktyczna i wychowawcza z uczniami lub młodocianymi stanowi podstawowe zajęcie i jest wykonywana w tygodniowym wymiarze godzin przewidzianym dla nauczycieli; (2) pracodawcy lub wyznaczeni przez nich pracownicy albo osoby prowadzące indywidualne gospodarstwa rolne, dla których praca dydaktyczna i wychowawcza z uczniami lub młodocianymi nie stanowi podstawowego zajęcia lub jest wykonywana w tygodniowym wymiarze godzin niższym niż przewidziany dla nauczycieli, w ramach obowiązującego ich tygodniowego czasu pracy. Jednocześnie instruktorzy praktycznej nauki zawodu powinni posiadać kwalifikacje wymagane od nauczycieli lub posiadać co najmniej tytuł mistrza w zawodzie, którego będą nauczać i przygotowanie pedagogiczne wymagane od nauczycieli lub ukończony kurs pedagogiczny, świadectwo ukończenia technikum, liceum zawodowego, liceum ogólnokształcącego, studiów wyższych lub innych szkół i uczelni odpowiednich dla nauczanego zawodu.

[4] *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu*, Dz.U. 2010 nr 244 poz. 1626.

Regulacje prawne przewidują cztery sytuacje w których funkcje nauczycieli mogą pełnić osoby niebędące nauczycielami i niespełniające wymagań kwalifikacyjnych[5]. Dyrektor szkoły może zatrudniać takie osoby w szczególnych przypadkach za zgodą Kuratora Oświaty. Sytuacje te dotyczą zatrudnienia: (1) nauczyciela niespełniającego wymagań kwalifikacyjnych; (2) osoby niebędącej nauczycielem; (3) osoby niebędącej nauczycielem do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego; (4) osoby nieposiadającej przygotowania pedagogicznego.

Zatrudnienie nauczyciela niespełniającego wymagań kwalifikacyjnych (art. 10 ust. 9 Karty Nauczyciela) jest możliwe w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia osoby posiadającej wymagane kwalifikacje. Osoba taka nie zdobywa jednak stopni awansu zawodowego. Wniosek dyrektora szkoły do kuratorium musi wówczas zawierać m.in. nazwę przedmiotu lub rodzaj zajęć, wymiar zatrudnienia, uzasadnienie, poświadczone kserokopie dokumentów potwierdzających dotychczas posiadane kwalifikacje lub aktualne zaświadczenie o kontynuowaniu nauki, poświadczenie z Rejonowego Urzędu Pracy stwierdzające, że na terenie działania urzędu nie ma osób poszukujących pracy, legitymujących się pełnymi kwalifikacjami oraz poświadczenie z organu prowadzącego, że na terenie działania urzędu nie ma osób poszukujących pracy, legitymujących się pełnymi kwalifikacjami.

Zatrudnienie osoby niebędącej nauczycielem do zajęć z zakresu ogólnego zgodnie z art. 7 ust. 1a ustawy z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty jest możliwe gdy osoba ta posiada przygotowanie uznane przez dyrektora szkoły za odpowiednie do prowadzenia danych zajęć. Wówczas Karta Nauczyciela stosowana jest tylko w odniesieniu do tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć edukacyjnych, a wynagrodzenie nie może być wyższe niż dla nauczyciela dyplomowanego. Dyrektor szkoły składa w takiej sytuacji do kuratorium wniosek podobnie jak w poprzednim przypadku.

[5] *Zatrudnianie nauczycieli/osób niebędących nauczycielami niespełniających wymagań kwalifikacyjnych*, Kuratorium Oświaty w Warszawie, www.kuratorium.waw.pl/pl/news/670/zatrudnianie-nauczycielios%C3%B3b-nieb%C4%99d%C4%85cych-nauczycielami-niespe%C5%82niaj%C4%85cych-wymaga%C5%84-kwalifikacyjnych.html [10.09.2013].

Zatrudnienie osoby niebędącej nauczycielem do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego jest możliwe zgodnie z art. 7 ust. 1 b i 1 d ustawy z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty. Zgodę na zatrudnienie wyraża wówczas organ prowadzący szkołę lub placówkę. Zatrudnienie następuje na zasadach określonych w Kodeksie pracy oraz obejmuje odpowiednie przepisy dotyczące tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć edukacyjnych nauczycieli i ustala wynagrodzenie nie wyższe niż przewidziane dla nauczyciela dyplomowanego.

Ostatnia sytuacja to zatrudnienie osoby nieposiadającej przygotowania pedagogicznego (art. 10 ust. 3 Karty Nauczyciela). Jest możliwa gdy szkoła ma uzasadnioną potrzebę zatrudnienia osoby o odpowiednim wykształceniu, lecz bez przygotowania pedagogicznego. Osoba ta musi jednak zobowiązać się do uzyskania przygotowania pedagogicznego w trakcie odbywania stażu. W takiej sytuacji nie jest potrzebna zgoda Kuratora Oświaty.

W lipcu 2013 roku Rada Ministrów przyjęła założenia do projektu ustawy o zmianie ustawy Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, przedłożone przez Ministra Edukacji Narodowej[6]. Do głównych celów nowelizacji należą: (1) podnoszenie jakości pracy szkoły poprzez wzmocnienie motywacyjnego charakteru wynagrodzeń nauczycieli, (2) zwiększenie roli doskonalenia umiejętności zawodowych nauczycieli zgodnie z potrzebami uczniów, (3) poprawa organizacji pracy szkoły oraz (4) włączenie rodziców w sprawy istotne dla szkoły w szerszym niż dotychczas zakresie.

Jeśli chodzi o zmianę systemu wynagradzania nauczycieli to reforma przewiduje zastąpienie średnich wynagrodzeń nauczycieli na poszczególnych stopniach awansu zawodowego wskaźnikami kalkulacyjnymi środków ogółem przeznaczonych na wynagrodzenia nauczycieli. W ten sposób środki znajdujące się w dyspozycji samorządu nie zmienią się, lecz ich rozliczanie będzie dokonywane łącznie na wszystkich stopniach awansu zawodowego, a nie jak dotychczas oddzielnie na poszczególnych stopniach tego awansu. Nowelizacja ma prowadzić także do zniesienia niektórych uprawnień socjalnych nauczycieli, nieadekwatnych do

[6] *Projekt założeń projektu ustawy o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw*, Projekt z dnia 12.07.2013 r., Ministerstwo Edukacji Narodowej, http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//1/157500/157532/157533/dokument79716.pdf [10.09.2013].

współczesnych realiów społeczno-gospodarczych. Uchylone mają zostać m.in. przepisy dotyczące dodatku mieszkaniowego, zasiłku na zagospodarowanie, prawa do lokalu mieszkalnego, prawa do osobistego użytkowania działki gruntu szkolnego, prawa do zajmowania mieszkań w budynkach szkolnych i użytkowanych przez szkoły.

Nowelizacja zakłada doprecyzowanie zasad przeznaczania środków wyodrębnionych przez organy prowadzące na doskonalenie zawodowe nauczycieli. Środki te mają być bardziej związane m.in. z obszarami wynikającymi z polityki edukacyjnej, wnioskami i wynikami nadzoru pedagogicznego, wynikami egzaminów zewnętrznych, realizacją podstawy programowej, potrzebami uczniów i indywidualizacją procesu kształcenia czy z kierunkami lokalnych strategii rozwojowych i lokalnej polityki oświatowej. Kolejny aspekt reformy to doprecyzowanie przepisów służących poprawie organizacji pracy szkoły i zaspokajaniu potrzeb uczniów, w tym: obowiązek rejestrowania zajęć i czynności realizowanych w ramach czasu pracy nauczyciela poprzez uwzględnienie rejestrowania najistotniejszych czynności wspierających proces dydaktyczny, takich jak: doskonalenie zawodowe nauczycieli, praca zespołowa nauczycieli czy kontakt nauczyciela z rodzicami uczniów szkoły. Zakłada się także określenie wymiaru i terminu udzielenia nauczycielom urlopu wypoczynkowego w sposób umożliwiający lepszą organizację pracy szkoły i wykonywanie jej zadań statutowych. Doprecyzowane mają zostać cele przeznaczenia urlopu dla poratowania zdrowia, zmiana kryteriów jego przyznawania, wymiaru oraz zmiany w zakresie orzekania. Zwiększona ma zostać rola rodziców uczniów w podejmowaniu decyzji dotyczących spraw szkoły poprzez rozszerzenie ich zadań w procedurze awansu zawodowego nauczycieli i procedurze oceny ich pracy. Procedura awansu zawodowego nauczycieli ma m.in. zostać przeniesiona na organ prowadzący szkołę i organ sprawujący nadzór pedagogiczny.

W tym miejscu należy także zwrócić uwagę na krytykę proponowanych zmian przedstawioną w opinii do założeń nowelizacji ustawy Karta Nauczyciela przez Związek Nauczycielstwa Polskiego (ZNP)[7]. Przede wszystkim zwraca się w niej uwagę, iż propozycja regulacji wydaje się

[7] *Opinia: Projekt założeń projektu ustawy o zmianie ustawy Karta Nauczyciela* 21.03.2013, Związek Nauczycielstwa Polskiego, www.znp.edu.pl/element/1660/Projekt_zalozen_projektu_ustawy_o_zmianie_ustawy_Karta_Nauczyciela_21.03.13r [10.09.2013].

być podporządkowana bardziej celom ekonomicznym niżeli motywacjom jakościowym. Jeśli chodzi o zastąpienie średnich wynagrodzeń nauczycieli na poszczególnych stopniach awansu zawodowego wskaźnikami kalkulacyjnymi środków ogółem to zdaniem ZNP założenie, iż zmiana ta nie wpłynie na wysokość środków nie wyjaśnia, jaka będzie wysokość środków oraz w jaki sposób będzie to powiązane z konstruowaniem rozporządzenia o minimalnych stawkach wynagradzania nauczycieli na poszczególnych stopniach awansu zawodowego. Jednocześnie zmiany rodzą obawę, że w konsekwencji wynagrodzenie nauczycieli będzie w całości kształtowane przez organy prowadzące szkoły. Projekt nie zawiera też mimo zapowiedzi żadnych rozwiązań na rzecz zwiększenia motywacyjnej roli wynagrodzeń nauczycieli. W odniesieniu do ograniczenia niektórych uprawnień socjalnych nauczycieli ZNP uznaje je za słuszne przy uwzględnieniu zachowania zasady ochrony praw nabytych. Co do doprecyzowania zasad przeznaczania środków wyodrębnianych przez organy prowadzące na dofinansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli ZNP uznaje, iż obecne regulacje są w tej sprawie wystarczająco przejrzyste i że propozycja nie została wystarczająco jasno przedstawiona. Jeśli chodzi o zmiany w określeniu wymiaru i terminu udzielenia nauczycielom urlopu wypoczynkowego to ZNP uznaje, iż proponowane rozwiązania nie posiadają wystarczających przesłanek do różnicowania w ustawie wymiaru nieprzerwanego urlopu nauczyciela i nauczyciela pełniącego funkcję dyrektora, co stanowiłoby naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Jeśli chodzi o doprecyzowanie celu przeznaczenia urlopu dla poratowania zdrowia ZNP uznaje, iż przedstawione propozycje wydają się być oparte jedynie na założeniu, że nauczyciele są jedną z nielicznych grup zawodowych, które są uprawnione do korzystania z tej formy urlopu. ZNP nie akceptuje przedstawionej propozycji wydłużenia z 7 do 20 lat wymaganego okresu pracy uprawniającego do skorzystania z tego urlopu oraz ograniczenie jego wymiaru do jednego roku, szczególnie w kontekście podniesienia wieku emerytalnego.

Propozycje związaną z rozszerzeniem zakresu rejestrowania zajęć i czynności realizowanych przez nauczycieli ZNP uznaje za właściwie niemożliwą do realizacji ze względu na specyfikę i różnorodność wykonywanych zadań zawodowych oraz warunki pracy, a w dodatku niejasną gdyż nie może służyć za podstawę jakichkolwiek rozliczeń i kalkulacji łącznego czasu pracy nauczyciela. ZNP zauważa, że propozycje zwięk-

szenia roli rodziców uczniów poprzez włączenie ich przedstawicieli do procedury dokonywania oceny pracy nauczycieli i nadania nauczycielowi stopnia awansu zawodowego mają sens tylko w odniesieniu do oceny pracy, ale już nie mają żadnego uzasadnienia w przypadku awansu zawodowego. Włączenie rodziców w ten proces prowadziłoby do obniżenia jego jakości z uwagi na ryzyko wystąpienia braku wśród rodziców kompetencji stosownych do oceny stopnia awansu.

3.2. Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy

Pod pojęciem elastyczności w literaturze przedmiotu określa się bądź właściwość wytwarzania dóbr, która dopuszcza stosowanie różnych wariantów produkcji, bądź elastyczność organizacyjną związaną z dostosowywaniem się struktur podmiotów gospodarczych do otoczenia w szczególności poprzez obecnych w nich ludzi[8]. Elastyczność czyni organizację - np. szkołę zawodową - mniej podatną na nieprzewidywalne zmiany zewnętrzne, stanowi zdolność do kreowania opcji działania na różnych poziomach tej organizacji oraz do zapewnienia swobody wyboru poszczególnym jednostkom do ich wprowadzania.

Wyróżnia się przede wszystkim następujące typy elastyczności: (1) numeryczną zewnętrzną - łatwość zatrudniania i zwalniania pracowników; (2) numeryczną wewnętrzną - elastyczność czasu pracy, zatrudnienie w niepełnym i ponadnormatywnym wymiarze czasu pracy; (3) funkcjonalną - związana z wielozawodowością, elastyczną organizacją pracy, różnorodnym zastosowaniem umiejętności i kwalifikacji; (4) płacową – stanowiącą powiązanie płacy z rezultatami pracy.

W tym miejscu bliżej omówione zostaną formy elastyczności zatrudnienia i czasu pracy, które są łącznie traktowane jako elastyczne formy pracy[9]. Należy przy tym podkreślić, iż w praktyce poszczególne wyróżnione tu typy są często wzajemnie ze sobą powiązane. Niejednokrotnie poszczególne formy organizacji pracy są ze sobą wzajemnie powiązane, co ogranicza możliwość ich odrębnego traktowania. Jednocześnie ela-

---

[8] G. Osbert-Pociecha, *Elementy teorii elastyczności organizacji. Określenia, definicje, problemy*, [w:] R. Krupski (red.), *Elastyczność organizacji*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2008, s. 13-17.

[9] A. Tomanek, *Flexicurity i jej komponenty - ujęcie teoretyczne*, [w:] A. Tomanek (red.), *Flexicurity w wymiarze regionalnym (województwo podlaskie). Raport z badań*, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Białystok 2011, s. 17.

styczne formy zatrudnienia niekiedy określane są jako „atypowe”, „nietypowe” czy „niestandardowe” – określenia te należy uznać za ograniczające możliwość ich stosowania gdyż ukazują jednostronne korzyści z ich wdrażania. Tymczasem elastyczność powinna prowadzić do sytuacji w której zarówno pracodawca – szkoła, jak i pracownik – nauczyciel osiągają korzyści ze zmiany stosunku pracy[10]. Do głównych korzyści z elastycznych form pracy zalicza się[11]:

- większe szanse znalezienia odpowiedniej pracy;
- lepsze warunki godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym;
- większe możliwości rozwoju zawodowego;
- większą motywację do pracy;
- eliminację stresu związanego z koniecznością stosowania doraźnych rozwiązań;
- zmniejszenie zagrożenia utratą pracy.

Koszty elastycznych form pracy stanowią:

- brak rozdzielności między czasem pracy i czasem poza pracą;
- ograniczony kontakt ze środowiskiem pracy;
- ograniczony dostęp do informacji;
- ograniczony dostęp do szkoleń, awansu, świadczeń pracowniczych;
- mniejsze bezpieczeństwo zatrudnienia;
- bariera oporu wobec zmian.

Wybór odpowiednich form zdolnych do równoważenia korzyści i kosztów w danej organizacji jest istotnym wyzwaniem stojącym także przed zarządzającymi szkołami zawodowymi[12]. Do standardowych elastycznych form zatrudnienia należą[13]:

- praca na czas określony;
- praca w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- praca tymczasowa;
- telepraca;
- umowa zlecenie;
- umowa o dzieło;
- samozatrudnienie;

[10] *Ibidem*, s. 18-19.
[11] *Ibidem*, s. 19.
[12] *Ibidem*, s. 19.
[13] *Ibidem*, s. 20.

- praca dorywcza;
- praca na zastępstwo;
- praca na wezwanie;
- praca w domu;
- dzielenie pracy.

W odniesieniu do elastycznych form organizacji czasu pracy wyróżnia się przede wszystkim:

- równoważny system czasu pracy;
- przerywany system czasu pracy;
- zadaniowy system czasu pracy;
- ruchomy system czasu pracy;
- system pracy „weekendowej";
- system „skróconego tygodnia pracy";
- zmienne godziny rozpoczynania pracy;
- indywidualny rozkład czasu pracy;
- indywidualne konta czasu pracy;
- zmniejszenie wymiaru czasu pracy, jako rekompensata za korzystanie z urlopu wychowawczego.

Poszczególne wymienione typy w różnym stopniu umożliwiają godzenie bezpieczeństwa zatrudnienia i elastyczności zatrudnienia[14]. Praca na czas określony stanowi stosunkowo często stosowaną formę zatrudnienia – niekiedy jest określana jako nadużywania przez polskich pracodawców. Z jednej strony daje poczucie stabilizacji, ale tylko na pewien czas, przez co nie pozwala na korzystanie z uprawnień związanych ze stałym zatrudnieniem.

Inną popularną formą jest praca w niepełnym wymiarze czasu pracy[15]. Jest to sytuacja gdy czas pracy pracownika w tygodniu lub średni w okresie rozliczeniowym jest niższy od normalnego wymiaru czasu pracy. Z jednej strony umożliwia zatem dostosowanie pracodawcy wymiaru czasu pracy pracownika do potrzeb przedsiębiorstwa, z drugiej daje możliwość uwzględnienia możliwości czasowych samego pracownika.

Praca tymczasowa odnosi się zaś do formy zatrudnienia w której uczestniczą trzy podmioty: pracownik, agencja pracy tymczasowej (pracodawca) i pracodawca użytkownik. Pracodawca użytkownik, na rzecz

[14] *Ibidem,* s. 20.
[15] *Ibidem,* s. 20-21.

którego wykonywana jest praca, nie ponosi żadnych dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika poza tymi, które są ustalone w umowie z agencją pracy tymczasowej. Zgodnie z regulacjami prawnymi w Polsce zatrudnienie to jest możliwe tylko przez określony czas[16]: w charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym; w sytuacji gdy terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe; lub których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika. Są to np. prace w wytwórniach produktów garmażeryjnych czy przetworów rybnych, sytuacje gdy niezbędne jest wykonanie pewnego zadania w krótkim czasie np. wprowadzenie danych do systemu informatycznego, sporządzenie bilansu rocznego.

Telepraca wprowadzona do Kodeksu pracy w 2007 roku jest określana jako praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną[17]. Telepracownikiem jest osoba, która wykonuje pracę w wyżej określonych warunkach, a zarazem która przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Umowa zlecenia oraz umowa o dzieło stanowią umowy cywilnoprawne, regulowane przepisami Kodeksu cywilnego[18]. Umowa zlecenie to umowa starannego działania, co oznacza, że ważny jest sam fakt wykonywania pracy na rzecz zleceniodawcy, która niekoniecznie musi prowadzić do określonego rezultatu[19]. Umowa o dzieło zwana jest zaś umową rezultatu, bowiem wymaga wykonania materialnego bądź niematerialnego dzieła. Umowy te ograniczają zakres świadczeń pracowniczych i stanowią rozwiązanie bardziej korzystne dla zleceniodawcy/pracodawcy niż zleceniobiorcy/pracownika.

Samozatrudnienie pracowników to zastąpienie pracy najemnej świadczonej na rzecz pracodawcy przez wykonywanie prac na potrzeby organizacji przez osobę pracującą na własny rachunek. Osoba samoza-

---

[16] *Ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, Dz.U. 2003 nr 166 poz. 1608.
[17] *Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw*, Dz.U. 2007 nr 181 poz. 1288.
[18] *Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny*, Dz.U. 1964 nr 16 poz. 93 z późn. zm.
[19] A. Tomanek, *Flexicurity i jej komponenty - ujęcie teoretyczne*, *op. cit.*, s. 22-23.

trudniona jest przedsiębiorcą, którego wynagrodzenie jest oparte na podstawie wystawionej faktury. Samozatrudnienie jest formą pracy o charakterze cywilnoprawnym, świadczący pracę są zatem pozbawieni większości uprawnień pracowniczych.

Praca dorywcza stanowi formę pracy tymczasowej w której pracujący nie są związani z pracodawcą umową o pracę i nie posiadają żadnych uprawnień przysługujących z tytułu zatrudnienia. W takiej sytuacji firma ma możliwość swobodnego regulowania zatrudnienia uzależnionego od potrzeb przedsiębiorstwa.

Kodeks pracy przewiduje także pracę na zastępstwo, czyli umowę o pracę na czas określony zawieraną z osobą zastępującą innego pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności. Przy czym umowa ta ma krótki okres wypowiedzenia i może zostać w dowolnym momencie zerwana przez obie strony stosunku pracy.

Pod pojęciem pracy na wezwanie, inaczej „pracy na żądanie", „pracy na telefon", rozumiana jest praca nie świadczona w sposób ciągły i systematyczny. Polskie prawo nie zawiera regulacji dotyczących tej formy zatrudnienia. Polega ona na sytuacji w której pracodawca w każdej chwili może wezwać pracownika, co wymaga od niego pełnej gotowości i dyspozycyjności.

Jako pracę w domu rozumie się taką, której miejsce wykonywania, np. w domu, określa wykonawca. Ta forma zatrudnienia w szczególności pozwala na lepsze godzenie życia zawodowego z rodzinnym.

Elastyczną formą zatrudnienia jest także dzielenie pracy (ang. *job sharing*). Dotyczy ona sytuacji w której kilku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy dzieli między siebie pełnowymiarowe stanowisko pracy. Zbliżona forma zatrudnienia to dzielenie się pracą (ang. *work sharing*). Wówczas pracodawca redukuje godziny pracy i jednocześnie poziom wynagrodzenia co umożliwia utrzymanie zatrudnienia w warunkach pogorszenia się kondycji finansowej przedsiębiorstwa.

Zróżnicowane elastyczne formy organizacji czasu pracy zostały omówione w Kodeksie pracy. W tym miejscu wskazane zostaną ich główne cechy[20]. Poprzez równoważny czas pracy (art. 135) rozumie się sytuację w której pracodawca, w przyjętym w firmie okresie rozlicze-

[20] *Ibidem*, s. 23-24.

niowym, nie przekraczającym 1 miesiąca, może wydłużyć pracownikowi czas pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest wówczas równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach bądź dniami wolnymi.

Przerywany czas pracy (art. 139) może być stosowany w sytuacjach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją. Pracodawca ustala tu rozkład czasu pracy przewidujący nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, ale za jej czas pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

Zadaniowy czas pracy (art. 140) to inaczej podporządkowanie czasu pracy realizacji określonych zadań. Pracodawca w porozumieniu z pracownikiem ustala czas niezbędny do wykonania określonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm dotyczących czasu pracy, określonych w Kodeksie pracy. Ta forma daje relatywnie dużą swobodę organizacji czasu pracy samemu pracownikowi, jak też zapobiega nakładaniu na niego przez pracodawcę nieproporcjonalnie dużej ilości zadań w stosunku do czasu przeznaczonego na ich realizację.

Indywidualny rozkład czasu pracy (art. 142) pozwala na ustalenie przez pracodawcę, na pisemny wniosek pracownika, indywidualnego rozkładu czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, w którym pracuje dany pracownik. W ten sposób możliwe ma być zwiększenie stopnia zaspokojenia indywidualnych potrzeb pracowników.

System skróconego tygodnia pracy (art. 143) daje podobne możliwości co indywidualny rozkład czasu pracy. Dopuszcza wykonywanie pracy przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, a jednocześnie przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym jednego miesiąca.

Praca weekendowa (art. 144) umożliwia wykonywanie zadań roboczych w piątki, soboty, niedziele i święta. Dopuszcza się tu przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca.

Zmniejszenie wymiaru czasu pracy, jako rekompensata za korzystanie z urlopu wychowawczego (art. 1867 § 1) to sytuacja gdy pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym

mógłby korzystać z takiego urlopu, zaś pracodawca obowiązany jest uwzględnić wniosek pracownika. Instrument ten pozwala na zmianę czasu pracy dla pracowników uprawnionych do urlopów wychowawczych, którzy nie chcą na dłuższy okres całkowicie wyłączyć się z życia zawodowego, gdy jednocześnie nie są w stanie zapewnić w pełnym zakresie opieki nad małym dzieckiem.

Poza przepisami Kodeksu pracy wyróżnia się jeszcze takie formy organizacji czasu pracy jak ruchomy czas pracy i indywidualne konta czasu pracy[21]. Pierwsze rozwiązanie polega na indywidualnym ustalaniu godzin rozpoczynania i kończenia pracy przy zachowaniu wymaganej do przepracowania w określonym czasie, zwykle dniu lub tygodniu, ilości godzin. Indywidualne konta czasu pracy polegają zaś na kumulowaniu przepracowanego czasu pracy i wykorzystaniu go, jako czasu wolnego w okresie późniejszym, ewentualnie na sumowanie godzin czasu pracy, w których pracownik otrzymując wynagrodzenie nie świadczył pracy, a następnie odbierania go, gdy zapotrzebowanie pracodawcy na pracę będzie przekraczało obowiązujące normy czasu pracy.

3.3. Przekwalifikowanie nauczycieli – wyzwania i możliwości

W sierpniu 2013 roku Ministerstwo Edukacji Narodowej ogłosiło przeznaczenie 100 mln zł ze środków Unii Europejskiej na wsparcie aktywizacji zawodowej nauczycieli, którzy utracili pracę w ciągu ostatnich 24 miesięcy oraz przepracowali w jednostkach systemu oświaty co najmniej 12 miesięcy[22]. Przesłanką do uruchomienia wsparcia są procesy demograficzne prowadzące do spadku liczby uczniów we wszystkich typach szkół co zmniejsza zapotrzebowania na pracę nauczycieli. W okresie od roku szkolnego 2005/2006 liczba uczniów we wszystkich typach szkół zmniejszyła się o około 1,5 miliona. Ministerstwo Edukacji

---

[21] *Ibidem*, s. 23-25.

[22] *100 mln zł z UE na wsparcie nauczycieli*, 27.08.2013, Ministerstwo Edukacji Narodowej, www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=5534%3A100-mln-z-z-ue-na-wsparcie-nauczycieli&catid=125%3Aksztacenie-i-kadra-aktualnoci&Itemid=76 [10.09.2013]; *MEN próbuje pomóc. 100 mln zł ze środków UE na aktywizację zawodową nauczycieli*, „Serwis samorządowy Polska Agencja Prasowa” 27.08.2013, www.samorzad.pap.pl/depesze/redakcyjne.fundusze_unijne/127910/MEN-probuje-pomoc--100-mln-zl-ze-srodkow-UE-na-aktywizacje-zawodowa-nauczycieli-[10.09.2013].

Narodowej szacuje, iż w 2013 roku pracę straci ponad 6,8 tysięcy z około 666 tysięcy nauczycieli. W 2012 roku pracę straciło blisko 7 tysięcy nauczycieli.

Ministerialny program ma na celu pomoc w znalezieniu nowego zatrudnienia, wykorzystanie ich potencjału zawodowego i doświadczeń pedagogicznych na rzecz środowiska lokalnego. Szczegóły programu mają zostać ustalone z urzędami marszałkowskimi. Założono ponadto, iż powinien prowadzić do takiego przekwalifikowania, by nauczyciel mógł uczyć innych przedmiotów lub pracować w innego rodzaju placówkach oświatowych. Możliwe będzie także przekwalifikowanie do zawodów zbliżonych z systemem oświaty np. na asystentów rodziny – pracowników ośrodków pomocy społecznej, którzy mają pomagać rodzinom w rozwiązywaniu trudnych sytuacji życiowych, bezrobotnym w znalezieniu pracy, uczyć rodziny o skromnych dochodach oszczędnego gospodarowania budżetem domowym, pomagać wielodzietnym rodzinom w organizacji codziennych obowiązków - odrabiać lekcje z dziećmi, zabierać je na spacery, odprowadzać lub odbierać ze szkoły. Program zakłada także możliwość przekwalifikowania zgodnego ze specjalizacją szkolną np. matematyk może pracować w zawodach związanych z bankowością lub informatyką, a humanista związanych z humanistyką.

Program ma być realizowany w ramach Poddziałania 8.1.2 „Wsparcie procesów modernizacyjnych i adaptacyjnych w regionie" w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Przykładowe projekty powinny dotyczyć tu m.in. staży, szkoleń, studiów podyplomowych, warsztatów aktywnego poszukiwania pracy, doradztwa zawodowego, na rzecz rozpoczęcia nowej działalności gospodarczej. Dofinansowanie ma także obejmować wsparcie zatrudnienia u nowego pracodawcy np. subsydiowanie miejsc pracy do maksymalnie 12 miesięcy. Priorytetowo mają być traktowane projekty angażujące byłych nauczycieli do wsparcia procesu dydaktycznego w klasach 1-3, w świetlicach szkolnych w szkołach podstawowych oraz do pracy z dziećmi ze szczególnymi potrzebami edukacyjnymi.

Dodatkowych wniosków co do możliwości przekwalifikowania nauczycieli dostarczają badania przeprowadzone w 2010 roku przez ośrodek ASM Centrum Badań i Analiz Rynku w województwie lubuskim na temat zapotrzebowania grup docelowych programu PO KL na określone

typy projektów[23]. Z analiz należy wnioskować, iż nauczyciele i pracownicy szkół/placówek oświatowych przeważnie deklarują chęć skorzystania ze studiów podyplomowych (4 osoby z 11), nieco rzadziej są zainteresowani przekwalifikowaniem w kierunku kształcenia ustawicznego (3 osoby z 11). W dalszej kolejności wskazywane jest zapotrzebowanie na kursy kwalifikacyjne i doskonalące, studia wyższe dla nauczycieli oraz kursy doskonalące dla nauczycieli i pracowników administracji oświatowej w zakresie organizacji, zarządzania, finansowania oraz monitoringu działalności oświatowej. Istotną barierą może okazać się brak zainteresowania nauczycieli zmianą zawodu – brak chęci zdobycia nowych umiejętności deklarowało 27,3% respondentów.

W województwie pomorskim w 2012 roku przeprowadzono badanie dotyczące dostosowania kwalifikacji nauczycieli kształcenia zawodowego do zmieniającej się sytuacji w regionie i zmian w systemie edukacji. Podstawowym narzędziem badawczym była ankieta internetowa skierowana do nauczycieli kształcenia zawodowego, którzy uczestniczyli w projektach Działania 9.4 „Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty" PO KL (N=302)[24].

Większość nauczycieli brała udział w szkoleniach, warsztatach lub kursach (97,9%), czyli krótkich formach wsparcia. Zaledwie 3,3% nauczycieli w ramach wsparcia brało udział w stażach, praktykach lub w przygotowaniu zawodowym, a 2,1% w studiach podyplomowych[25]. W realizowanych projektach zdecydowanie dominowała oferta szkoleniowa (szkolenia, warsztaty, kursy), które były formą wsparcia dostępną w 86,7% projektów objętych badaniem. Blisko 1/3 projektów uwzględniała studia podyplomowe, co stanowi więcej niż w przypadku uczestników i pozwala wnioskować, iż z formy tej nie skorzystało jednak wielu potencjalnych beneficjentów. Inne niż wymienione formy wsparcia za-

[23] *Zapotrzebowanie grup docelowych na określone typy projektów. Raport końcowy*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, Kutno 2010, s. 61-62, www.efs.lubuskie.pl/system/pobierz.php?plik=raport_koncowy_-_zapotrzebowanie_grup_docelowych_na_okreslone_typy_projektow.pdf&id=1208 [10.09.2013].

[24] *Badanie efektów projektów realizowanych w ramach Działania 9.4 PO KL w województwie pomorskim mających na celu dostosowanie kwalifikacji nauczycieli kształcenia zawodowego do zmieniającej się sytuacji w regionie i zmian w systemie edukacji*, Pracownia Badań i Doradztwa „Re-Source", Poznań 2012.

[25] *Ibidem*, s. 27.

stosowano w 20% ocenianych projektów[26]. Dla 42,5% uczestników badania główną motywacją do udziału w projektach była chęć podniesienia wiedzy, umiejętności. Drugą motywacją było dostosowanie kompetencji do zmian w systemie oświaty (18,2%). Następnie wskazywano na sugestię osób trzecich (15,1%) i przydatność w pracy zawodowej (11%)[27]. Pozostałe motywacje jak ciekawa tematyka, samorealizacja czy niskie koszty uczestnictwa miały mniejsze znaczenie. Jeśli chodzi o oczekiwania wobec udziału w projektach to nauczyciele kształcenia zawodowego zwracali uwagę głównie, iż zwiększą swoją wiedzę i umiejętności (82,5%), następnie, iż dostosują swoje kwalifikacje do zmian w systemie edukacji (55,3%). Dla 27,2% respondentów istotne było dostosowanie swoich kwalifikacji do zmieniającej się sytuacji w regionie. Dalsze oczekiwania stanowiły: zwiększenie szans na awans zawodowy w ramach dotychczasowego miejsca zatrudnienia (17,2%) oraz zwiększanie szans na znalezienie innej pracy (7,3%). Wyniki te pozwalają wnioskować o niewielkiej skłonności uczestników projektów do przekwalifikowania się w rezultacie udziału w projekcie. Przy czym cel ten nie był głównym w Działaniu 9.4, lecz ogólne doskonalenie w zawodzie jaki wykonują[28]. Blisko 50,8% respondentów oceniło, iż udział w szkoleniach, warsztatach lub kursach w dużym lub bardzo dużym stopniu spełnił ich oczekiwania. W przypadku studiów podyplomowych ocenę taką wskazywało 46,2% respondentów[29].

Warto wskazać na przykłady projektów realizowanych w ramach Działania 9.4 „Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty", które były ukierunkowane na przekwalifikowanie nauczycieli kształcenia zawodowego. Przykładowo w projekcie „Uczymy dorosłych na odległość" realizowanym przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Poznaniu w okresie 01.12.2009-31.12.2010 przeprowadzono zajęcia dla 120 nauczycieli z terenu województwa wielkopolskiego[30]. Nauczyciele mogli przekwalifikować się w kierunku kształcenia starszej młodzieży i osób doro-

26 *Ibidem*, s. 28.
27 *Ibidem*, s. 29.
28 *Ibidem*, s. 30.
29 *Ibidem*, s. 31.
30 *Projekt: „Uczymy dorosłych na odległość"*, Zakład Doskonalenia Zawodowego w Poznaniu, http://ksztalcenie-na-odleglosc.pl [10.09.2013].

słych na odległość. W projekcie zrealizowano 10 szkoleń z zakresu andragogiki z modułem komputerowym kształcenia na odległość.

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Suwałkach zrealizowała natomiast w okresie 01.03.2010-30.06.2011 projekt „Studia podyplomowe szansą na rozwój i awans zawodowy nauczycieli"[31]. W projekcie udzielono wsparcia dla 70 osób w ramach następujących kierunków studiów podyplomowych: zarządzanie oświatą, socjoterapia, edukacja dla bezpieczeństwa.

Miejski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Koninie w okresie 01.01.2011-31.12.2012 realizował natomiast projekt: „Podniesienie kwalifikacji dla kadry pedagogicznej szkół subregionu konińskiego"[32]. Przeprowadzono tu: kurs kwalifikacyjny dla oświatowej kadry kierowniczej, w którym wzięło udział 25 osób; 60-godzinne kursy języka angielskiego dla nauczycieli doskonalące umiejętności kluczowe, w których udział wzięło łącznie 120 osób; 45-godzinne kursy obsługi komputera i zastosowania technologii informatycznych w edukacji, w których łącznie wzięły udział 62 osoby (tematy: e-learning w nauczaniu, tworzenie stron internetowych, prezentacje PowerPoint, podstawy programowania); oraz studia podyplomowe z zakresu edukacji dorosłych, które ukończyły 24 osoby. Dodatkowo przeprowadzono blok warsztatów dla nauczycieli przedmiotów zawodowych, w których łącznie wzięły udział 72 osoby (zajęcia praktyczne dla nauczycieli przedmiotów mechanicznych samochodowych i operatorów obrabiarek skrawających, i operatorów obrabiarek skrawających, zajęcia praktyczne dla nauczycieli przedmiotów informatycznych, zajęcia praktyczne dla nauczycieli przedmiotów elektrycznych i elektronicznych, bezpieczne zajęcia i praktyka w kształceniu zawodowym). Zrealizowano także kursy doskonalące dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i mających wpływ na wybór przez uczniów kształcenia zawodowego, w których łącznie wzięło udział 44 osoby (metoda projektów w wyborze ścieżki edukacyjno-zawodowej prowadzącej

[31] *Projekt: „Studia podyplomowe szansą na rozwój i awans zawodowy nauczycieli"*, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Suwałkach, http://old.pwsz.suwalki.pl/pwsz/Projekt5/O-projekcie.html [10.09.2013].

[32] *Projekt: „Podniesienie kwalifikacji dla kadry pedagogicznej szkół subregionu konińskiego"*, Miejski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Koninie, www.modn.konin.pl/projekt94/ [10.09.2013].

do uzyskania kwalifikacji zawodowych, metodyka nauczania przedmiotów zawodowych).

Powyższe przykłady pokazują na wiele możliwości oferowania wsparcia w zakresie przekwalifikowania nauczycieli kształcenia zawodowego. Przy czym należy zauważyć, iż w realizowanych do tej pory projektach dominowało wsparcie krótkotrwałe, które ma ograniczony wpływ na faktyczną zmianę zawodu. Istotny jest także fakt, iż rządowy program wsparcia uruchamiany jest dopiero po zwolnieniach nauczycieli i skierowany do osób spośród, których wiele może mieć już status osób bezrobotnych, w tym długotrwale bezrobotnych. Realizowane projekty powinny w większym stopniu być ukierunkowanie nie tylko na przekwalifikowanie nauczycieli, ale także na płynną zmianę miejsca zatrudnienia w przypadku utraty zatrudnienia. Innymi słowy zasadne jest uwzględnienie rozwiązań typu outplacement[33].

3.4. Case study

W tym miejscu omówione zostaną przykłady modeli zarządzania szkołami, które w sposób odmienny niż w szkolnictwie publicznym pozwalają na kształtowanie stosunku pracy z nauczycielami tak by możliwe było łączenie zasad wynikających z Karty Nauczyciela z elastycznością na rynku pracy. Opisany zostanie model szkół prowadzonych przez łomżyńskie Stowarzyszenie „Edukator" oraz przez Cech Rzemieślników i Przedsiębiorców w Białej Podlaskiej.

[33] Zob. M. Klimczuk-Kochańska, A. Klimczuk, *Outplacement dla pracowników - bariery, potrzeby, czynniki rozwoju*, Narodowe Forum Doradztwa Kariery, Białystok-Kraków 2012, http://innowacjenazakrecie.pl/userfiles/files/Desk%20Research%20Outplacemnet%20dla%20pracownik%C3%B3w.pdf [10.09.2013]; M. Klimczuk-Kochańska, A. Klimczuk, *Outplacement dla firm - bariery, potrzeby, czynniki rozwoju*, Narodowe Forum Doradztwa Kariery, Białystok-Kraków 2012, www.innowacjenazakrecie.pl/userfiles/files/Desk%20Research%20Outplacemnet%20dla%20firm.pdf [10.09.2013].

3.4.1. Model szkoły prowadzonej przez organizację pożytku publicznego - Stowarzyszenie „Edukator"

Stowarzyszenie „Edukator" w Łomży zostało założone w 1999 roku[34]. Przesłanką do jego powołania była likwidacja małych szkół wiejskich zapoczątkowana przez jednostki samorządów terytorialnych. W 2000 roku w ramach przystąpienia do reformy oświaty gminy ze względów ekonomicznych masowo likwidowały placówki i szkoły. Z dniem 1 września 2000 roku stowarzyszenie zostało organem prowadzącym dwie wiejskie szkoły: Lutostań (gmina Łomża) i Konopki Pokrzywnica (gmina Zawady). W 2011 roku jako organizacja pożytku publicznego stowarzyszenie prowadziło już 26 szkól podstawowych (23 publiczne, 3 niepubliczne), 2 przedszkola oraz 28 innych form wychowania przedszkolnego. Placówki znajdują się w 4 województwach (podlaskim, warmińsko-mazurskim, mazowieckim, lubelskim), w 16 powiatach na terenie 21 gmin. Za główny cel stowarzyszenie stawia sobie wyrównywanie szans edukacyjnych mieszkańców małych środowisk wiejskich. Stowarzyszenie m.in. pozyskuje fundusze pozabudżetowe na doposażanie szkół wiejskich w nowoczesny sprzęt i środki dydaktyczne, wspiera i rozwija lokalne inicjatywy obywatelskie poprzez organizowanie i prowadzenie różnorodnych form edukacyjnych dla dorosłych mieszkańców wsi, w ramach projektów realizowanych z funduszy grantowych i unijnych oraz prowadzi Ośrodek Wiejskich Inicjatyw Obywatelskich, który koordynuje i promuje działania na rzecz umacniania społeczeństwa obywatelskiego.

Stowarzyszenie opracowało własny model szkoły w oparciu o ratowanie i prowadzenie placówek oświatowych na obszarach wiejskich. Stowarzyszenie przejmuje zarządzanie nad placówką gdy otrzyma wniosek od rodziców z obszaru na którym dochodzi do likwidacji szkoły wiejskiej z oddziałem przedszkolnym i inną formą wychowania przedszkolnego[35]. Punktem wyjścia jest współpraca środowiska lokalnego

---

[34] B. Kuczałek, *Model wiejskiej szkoły prowadzonej przez zewnętrzną organizację pożytku publicznego non-profit, wypracowany przez łomżyńskie Stowarzyszenie Edukator*, Stowarzyszenie Edukator, Łomża 2011, www.sosedukator.pl/files/publikacje/model_szkoly.pdf [10.09.2013].

[35] *Komunikat dla zainteresowanych przekazaniem szkoły*, Stowarzyszenie Edukator, www.sosedukator.pl/publikacje/1367-kom [10.09.2013].

wokół obrony szkoły. Stowarzyszenie, po przeprowadzeniu spotkań informacyjnych z mieszkańcami wsi realizuje całą procedurę organizacyjną szkoły, zgodnie z Ustawą o systemie oświaty. Następnie w negocjacjach dąży się do zachowania przez szkołę statusu placówki publicznej ze względu na korzystniejsze zasady finansowania. Szkoły zarządzane przez stowarzyszenie działają w budynkach nieodpłatnie użyczonych przez gminę. Organami szkoły są: dyrektor, rada pedagogiczna, rada rodziców. Rada rodziców opiniuje i wskazuje kandydata na stanowisko dyrektora. Wskazany kandydat – jeśli spełnia wymogi formalne, posiada odpowiednie kwalifikacje, doświadczenie i nienaganną opinię, zwykle jest powoływany na stanowisko przez organ prowadzący. Dyrektor następnie dobiera i angażuje kadrę pedagogiczną zgodnie z potrzebami szkoły i wymaganymi kwalifikacjami. Umowy o pracę z dyrektorami szkół zawiera prezes zarządu stowarzyszenia jako pracodawca. Dyrektorzy szkół są upoważnieni przez zarząd stowarzyszenia do zawierania umów o pracę ze wszystkimi, przewidzianymi w projektach organizacyjnych, pracownikami placówki. Następnie arkusze organizacyjne wszystkich szkół są konsultowane i zatwierdzane przez stowarzyszenie, które wypełnia wszystkie obowiązki, zadania i funkcje należące do organów prowadzących placówki oświatowe.

Kluczowym elementem modelu jest obsługa finansowo-kadrowa szkół. Każda szkoła posiada własny numer REGON, ale NIP jest jeden. Przy koncie bankowym stowarzyszenia są wyodrębnione subkonta dla poszczególnych placówek. Szkoły finansowane są w całości z funduszy przekazywanych przez jednostkę samorządu terytorialnego. Wysokość tych funduszy ustalana jest przez poszczególne gminy na każdy rok budżetowy i zależy od kilku czynników, określonych w Ustawie o systemie oświaty, jak np. liczba uczniów w szkole; status szkoły; średni koszt utrzymania uczniów w szkołach tego samego typu na terenie danej gminy.

Dyrektorzy szkół nie mogą przekroczyć przewidzianego i ustalonego z gminą budżetu. Preliminarze budżetowe opracowywane na każdy rok obejmują wynagrodzenia i pochodne, koszty utrzymania budynku oraz opłaty za niezbędne usługi zewnętrzne. Dopiero po zabezpieczeniu tych kosztów planowane są wydatki na sprzęt i wyposażenie oraz remonty bieżące. Centralne zarządzanie realizowane przez stowarzyszenie większą ilością szkół umożliwia okresowe uzupełnienia braków finansowych w poszczególnych placówkach i terminowe wypłaty należnych świad-

czeń. Podstawę zarządzania stanowi tu wykorzystanie jednolitych programów komputerowych. Jednocześnie poszczególne szkoły mają dużą swobodę co do podejmowania inicjatyw własnych, które następnie są upowszechniane w kolejnych placówkach. Szkoły podejmują także wspólne projekty w których udział biorą nauczyciele zatrudnieni w ramach stowarzyszenia. Szkoły podejmują także własne projekty na potrzeby środowiska lokalnego.

Jeśli chodzi o jakość pracy nauczycieli to model nie odbiega od standardów samorządowych, przy czym są to szkoły tańsze i bardziej efektywne w utrzymaniu. Jednocześnie nauczyciele mają zwiększony wymiar godzin pracy do realizacji pensum dydaktycznego do 22 tygodniowo i motywacyjny system wynagradzania - za wyniki i zaangażowanie na rzecz środowiska, a nie za sam status. Jednocześnie zmniejszenie liczby uczniów w szkole i związane z tym ograniczenie dotacji może skutkować proporcjonalnym obniżeniem lub zawieszeniem przyznawania poszczególnych składników wynagrodzenia.

Rozwiązania te pozwalają na ich zaangażowanie w realizację działań projektowych służących całemu środowisku w którym prowadzona jest szkoła. Jednocześnie nauczyciele są wspierani w doskonaleniu zawodowym poprzez udział w warsztatach i profesjonalnych szkoleniach projektowych. Szkoły dążą także do zaangażowania rodziców, a z uwagi na ich niezależność wobec władz lokalnych nie są także uwikłane w lokalne spory i rozgrywki polityczne. Szkoły są doceniane zarówno poprzez wysokie zainteresowanie rodziców, jak też wysokie wyniki nauczania w ocenach Okręgowych Komisji Egzaminacyjnych - co roku około 60% szkół stowarzyszenia zajmuje pierwsze lub drugie miejsca na tle szkół samorządowych w swoich gminach.

Podstawą nawiązania stosunku pracy w szkołach prowadzonych przez Stowarzyszenie Edukator jest umowa o pracę lub umowa zlecenia, spełniająca ustawowe wymogi określone w Kodeksie pracy oraz w wybranych zapisach Ustawy Karta Nauczyciela[36]. Stawki wynagradzania nauczycieli są uzależnione od wielkości środków budżetowych przyznanych przez właściwą jednostkę samorządu terytorialnego na prowadzenie danej szkoły oraz od całkowitego budżetu szkoły/placówki. System

[36] *Zasady wynagradzania nauczycieli w szkołach prowadzonych przez Stowarzyszenie Edukator*, Stowarzyszenie Edukator, www.sosedukator.pl/publikacje/1366-zasadywyn [10.09.2013].

wynagradzania obejmuje: (1) wynagrodzenie zasadnicze uzależnione od statusu zawodowego nauczyciela (tylko do poziomu nauczyciela mianowanego włącznie) zgodnie z zapisami Ustawy Karta Nauczyciela i z uwzględnieniem możliwości finansowych danej placówki na dany rok budżetowy; (2) dodatek za staż pracy - wypłacany od chwili osiągnięcia 5 lat stażu w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy pełny rok stażu pracy nauczycielskiej lub równoważnej, nie więcej niż do 20% wynagrodzenia zasadniczego; (3) dodatek motywacyjny - ustalany na każdy rok szkolny, wypłacany w wysokości od 5 do 25% wynagrodzenia zasadniczego, w zależności od wielkości i złożoności zadań edukacyjnych, osiąganych wyników nauczania oraz liczebności klas (klasy liczne, dodatkowe zajęcia edukacyjne, dodatkowe obowiązki służbowe); (4) świadczenie urlopowe - wypłacane na zasadach określanych na każdy rok kalendarzowy w Kodeksie Pracy. Nauczyciele zatrudnieni w małych szkołach zachowują także niektóre przywileje określone w Ustawie Karta Nauczyciela, np. uprawnienia emerytalne, płatne urlopy wypoczynkowe, awans zawodowy, nagrody i odznaczenia.

3.4.2. Model szkoły prowadzonej przez cech rzemieślniczy - Cech Rzemieślników i Przedsiębiorców w Białej Podlaskiej

Odrębny model szkoły może stanowić jej przejście lub założenie przez izby i cechy rzemieślnicze. Cech Rzemieślników i Przedsiębiorców w Białej Podlaskiej prowadzi o 1998 roku Rzemieślniczą Zasadniczą Szkołę Zawodową, Gimnazjum Rzemieślnicze oraz technikum i liceum ogólnokształcące dla dorosłych[37].

Inicjatywa została zrealizowana po wielu latach starań. Cech był tym samym jednym z pierwszych w kraju, które zdecydowały się na poprawę organizacji praktycznej nauki zawodu. Przesłanką do powołania szkoły było stworzenie pełnej oferty edukacyjnej dla młodzieży, która z różnych, często obiektywnych, powodów nie trafiała do dominującego

[37] *Bialskie rzemiosło wczoraj i dziś*, Cech Rzemieślników i Przedsiębiorców w Białej Podlaskiej, www.cechbialski.com.pl/jomla/index.php/historia.html [10.09.2013]; *Cech Rzemieślników i Przedsiębiorców*, Ogólnopolski Katalog Szkolnictwa, www.szkolnictwo.pl/liceum,og%C3%B3lnokszta%C5%82c%C4%85ce,Bia%C5%82a+Podlaska,PB6742,Cech+Rzemie%C5%9Blnik%C3%B3w+i+Przedsi%C4%99biorc%C3%B3w [10.09.2013].

wówczas szkolnictwa na poziomie średnim. W roku szkolnym 1999-2000 w trzech klasach pierwszych rozpoczęło naukę 99 uczniów w piętnastu zawodach: kucharza, piekarza, cukiernika, rzeźnika-wędliniarza, mechanika i blacharza samochodowego, murarza, montera instalacji i urządzeń sanitarnych, zegarmistrza, ślusarza, stolarza, fryzjera, elektryka, elektronika i montera-elektronika. Jednocześnie środowisko rzemieślnicze dążyło do bezpośredniego wpływu na pełną organizację kształcenia zawodowego swoich uczniów.

W 2003 roku cech założył Gimnazjum Rzemieślnicze, jako jedno z pierwszych w kraju. Następnie uruchomiono kształcenie ogólnokształcące w budynku zaadaptowanym przez samych rzemieślników. Naukę praktyczną uczniowie pobierają w 73 zakładach rzemieślniczych. Kursy z przedmiotów zawodowych prowadzi samodzielnie cech po uzyskaniu zezwolenia z Ministerstwa Edukacji Narodowej. W latach 1997-1998 cech nawiązał partnerskie kontakty z podobnymi placówkami we Francji i w Niemczech co umożliwia wyjazdy studyjne, staże zawodowe, prezentację wyrobów, gromadzenie ofert oraz wymianę doświadczeń.

W 2006 roku uruchomiono Rzemieślnicze Liceum Uzupełniające i Rzemieślnicze Technikum Uzupełniające. Naukę pobierają w nich także absolwenci Rzemieślniczej Zasadniczej Szkoły Zawodowej. W roku szkolnym 2007-2008 w placówkach oświatowych cechu naukę pobierało ponad 400 uczniów. Cech współpracuje z Hufcem Pracy w zakresie zadań opiekuńczo-wychowawczych. Zespół szkół umożliwia także aktywne włączanie się środowiska rzemieślniczego w lokalne życie społeczne, kulturalne i sportowe m.in. poprzez udział w Ogólnopolskich Rajdach Rzemiosła i Górskich Rajdach Młodzieży Rzemieślniczej. W szkołach prowadzone są także spotkania, konferencje, klub seniora. Cech współpracuje także z regionalnym tygodnikiem „Słowo Podlasia”, z Powiatowym Urzędem Pracy oraz Powiatową Radą Zatrudnienia.

Zajęcia w Rzemieślniczej Zasadniczej Szkole Zawodowej oraz w Gimnazjum Rzemieślniczym prowadzone są w trybie dualnym. Zajęcia szkolne odbywają się przez 2 lub 3 dni w tygodniu, w pozostałe dni prowadzone są zajęcia praktyczne w zakładach rzemieślniczych powiatu bialskiego. Zajęcia są prowadzone tak aby absolwenci byli przygotowani do założenia własnej działalności gospodarczej.

PODSUMOWANIE

1. Wnioski

- Pracownicy oświaty zawodowej to w szczególności osoby zatrudnione w zasadniczych szkołach zawodowych, technikach, szkołach policealnych oraz szkołach specjalnych przysposabiających do pracy. Podstawowym wyzwaniem tych szkół jest dostosowanie profilu kształcenia i kompetencji świadczących naukę osób do potrzeb współczesnego rynku pracy.
- Nauczycielami zawodu są także osoby zatrudnione w pozaszkolnym systemie kształcenia zawodowego, tj. w Centrach Kształcenia Praktycznego, Ochotniczych Hufcach Pracy, ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego (np. Centra Kształcenia Ustawicznego), jak też pracodawcy uczestniczący w praktycznym nauczaniu zawodu.
- Jednym z podstawowych obszarów funkcjonowania szkoły jest jej współpraca z otoczeniem na rzecz rozwoju własnego i lokalnego. Do kluczowych podmiotów zewnętrznych z którymi szkoła powinna współpracować w kontekście zmian na rynku pracy należą: organ prowadzący szkołę zawodową, wojewódzka i powiatowa rada zatrudnienia, wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, izby i cechy rzemieślnicze, pracodawców, centra kształcenia zawodowego i ustawicznego, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, gminne centra informacji, agencje zatrudnienia, organizacje pozarządowe, kuratoria, placówki doskonalenia nauczycieli oraz szkoły i inne placówki edukacyjne.
- W przypadku współpracy z częścią podmiotów otoczenia zewnętrznego szkoła nie może być ich równym partnerem. Są to podmioty z którymi szkoła ma uregulowany prawnie obowiązek współpracy bądź też relację zależności pionowej. Podmioty te stanowią: organ prowadzący szkołę zawodową, Ochotnicze Hufce Pracy, poradnie psychologiczno-pedagogiczne oraz kuratoria oświaty.

- Szkoły zawodowe mogą pośrednio uczestniczyć w kształtowaniu polityki zatrudnienia i rynku pracy poprzez współpracę z: wojewódzką i powiatową radą zatrudnienia, wojewódzkim i powiatowymi urzędami pracy, izbami i cechami rzemieślniczymi, pracodawcami, agencjami zatrudnienia, organizacjami pozarządowymi działającymi w obszarze rynku pracy.
- Kluczowe bariery współpracy szkół zawodowych z otoczeniem stanowią: brak zasobów finansowych i materialnych; peryferyjne położenie; brak czasu i zasobów kadrowych; brak zaangażowania i chęci do działań; nieznajomość prawa; konkurencja placówek o zasoby instytucji; oraz przekonanie o monopolu edukacyjnym szkoły.
- W przypadku szkół zawodowych barierami we współpracy z pracodawcami są: brak wiedzy o możliwości i korzyściach z takiej współpracy, brak dostatecznego zainteresowania uczniów praktyczną nauką zawodu bezpośrednio w przedsiębiorstwach, niska jakość kandydatów zgłaszających się do firm w celu odbycia stażu lub szkolenia zawodowego, niedopasowanie programu edukacji zawodowej do potrzeb lokalnego rynku pracy, źle działający system doradztwa zawodowego w szkołach, brak zaangażowania samorządu w stymulowanie współpracy szkół i pracodawców, obawy pracodawców co do kwestii formalno-finansowych, postrzeganie współpracy w kategoriach kosztów, krótkofalowe nastawienie na zabezpieczenie bieżącej działalności firmy oraz niski poziom społecznej odpowiedzialności biznesu.
- Podstawowym instrumentem zarządzania modernizacją szkół zawodowych są ich programy rozwojowe. Programy powinny zmierzać do wywołania pozytywnych zmian w szkole przy uwzględnieniu zaleceń polityki edukacyjnej. Programy powinny obejmować diagnozę, cele, budżet zdaniowy, harmonogram i ewaluację rezultatów.
- Realizacja programów rozwojowych może zostać wsparta w ramach Działania 9.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Projekty powinny wówczas spełnić dodatkowe kryteria i prowadzić do podniesienia zdolności uczniów do przyszłego zatrudnienia, w tym wyposażenia ich w kompetencje kluczowe. Grupą docelową mogą być uczniowie i wychowankowie szkół i placówek oświatowych, jak również szkoły i placówki, w tym kadra, pracodawcy oraz partnerzy społeczno-gospodarczy. Projekty mogą prowadzić m.in. do moder-

nizacji oferty kształcenia zawodowego oraz dostosowanie jej do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy oraz wdrożenia nowych, innowacyjnych form nauczania i oceniania cechujących się wyższą skutecznością niż formy tradycyjne.

- W realizowanych do 2013 roku projektach w ramach Działania 9.2 w województwie podlaskim osiągnięto założony zakres współpracy szkół kształcenia zawodowego z przedsiębiorstwami. Jednakże wskaźnik liczby szkół i placówek, które wdrożyły programy rozwojowe oraz liczby uczniów, którzy za pośrednictwem projektów uczestniczyli w stażach i praktykach są wciąż niższe od oczekiwanych.
- Istotnym wyzwaniem dla adaptacyjności pracowników oświaty do warunków rynkowych są prawno-organizacyjne aspekty zatrudnienia nauczycieli w oparciu o Ustawę Karta Nauczyciela. Regulacja ta określa szczegółowo zasady awansu zawodowego, jednakże część jej aspektów motywacyjnych jest krytykowana za nieadekwatność do warunków współczesnego rynku pracy.
- Karta Nauczyciela dotyczy także pracowników zatrudnionych u pracodawców, którzy pełnią funkcję instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz kierowników praktycznej nauki zawodu. Zatrudnienie zgodnie z Kartą Nauczyciela może być, więc traktowane jako atrakcyjne dla tych pracowników z perspektywy bezpieczeństwa warunków pracy, ale nieatrakcyjnie z perspektywy płacy i kosztów dla pracodawcy.
- Regulacje prawne przewidują możliwość zatrudniania przez szkoły osoby bez kwalifikacji nauczycielskich i niebędące nauczycielami. Niemniej jednak w takich sytuacjach niezbędne jest wyrażenie zgody na zatrudnienie przez Kuratora Oświaty. Ogranicza to zatem swobodę zatrudnienia kadry pedagogicznej, a zarazem wydłuża procedurę pozyskania do szkół pracowników z doświadczeniem w biznesie.
- Proponowany przez rząd projekt założeń nowelizacji Ustawy Karta Nauczyciela jest zorientowany na ograniczenie kosztów ekonomicznych zatrudniania nauczycieli. Wzbudza natomiast wątpliwości co do poprawy jakości kształcenia i wdrażania rozwiązań motywujących nauczycieli.
- Adaptacyjność pracowników oświaty w warunkach rynkowych jest możliwa do uzyskania przez zastosowanie elastycznych form za-

trudnienia i organizacji czasu pracy. Wykorzystanie tych rozwiązań jest ograniczone w odniesieniu do nauczycieli z uwagi na pierwszeństwo Ustawy Karta Nauczyciela przed Kodeksem Pracy. Nauczyciele szkół publicznych mogą być zatrudnieni w ramach umowy o pracę lub mianowania. Tym samym możliwe są do zastosowania jedynie elastyczne formy organizacji czasu pracy.

- Przekwalifikowanie nauczycieli stanowi wyzwanie z uwagi na zmiany demograficzne i zmniejszającą się liczbę uczniów, a w konsekwencji mniejsze zapotrzebowanie na pracę nauczycieli. Pracownicy oświaty mogą jednak być wdrażani do nowych zawodów jak asystent rodziny, nauczyciel osób dorosłych oraz do pracy w zawodach zbliżonych do wykonywanej specjalizacji. Rządowy program wsparcia nauczycieli przewiduje pomoc tylko i wyłącznie dla nauczycieli, którzy zostali zwolnieni z pracy. Nie dotyczy osób, które są zagrożeni zwolnieniami.

2. Rekomendacje

- Zasadne jest wykorzystanie przez szkoły zawodowe możliwie pełnego potencjału tworzenia nowych relacji z podmiotami otoczenia zewnętrznego. Zasadne jest wykroczenie poza współpracę o charakterze obligatoryjnym oraz zerwanie z przekonaniem o monopolu edukacyjnym szkoły.
- Poprawa jakości współpracy szkół z otoczeniem wymaga m.in. uaktywnienia szkół w nawiązaniu współpracy, tworzenie sytuacji do zainteresowania pracodawców samodzielnym inicjowaniem kontaktu ze szkołami, zachęcanie pracodawców do realizacji programów edukacyjnych dostosowanych do specyfiki danej branży i potrzeb regionu, tworzenie klastrów gospodarczych do koordynacji współpracy ze szkołami, prowadzenie kampanii informacyjno-promocyjnych, upowszechnianie dobrych praktyk, zaangażowanie w pośrednictwo współpracy instytucji otoczenia biznesu.
- Zasadne jest wykorzystanie programów rozwojowych szkół do stymulowania ich współpracy z otoczeniem oraz do przygotowania kadry szkół do zmian w realizowanych przez te ośrodki zadań na potrzeby rynku pracy.
- Programy rozwojowe powinny być opracowywane przez szkoły we współpracy z podmiotami otoczenia zewnętrznego. Wykorzystanie opinii i zaangażowania do współdziałania ze strony partnerów po-

zwoli szkołom na ich pełniejszą modernizację. Jednocześnie włączenie w proces przemian podmiotów zewnętrznych powinno prowadzić do generowania korzyści także dla nich, a w konsekwencji dla środowiska lokalnego i regionu.

- Programy rozwojowe powinny nie tylko uwzględniać konsultowanie działań z podmiotami otoczenia szkoły, ale także ich udział w ewaluacji tych działań. Programy powinny uwzględniać działania w obszarze wspierania praktyki, kariery i e-edukacji - zarówno uczniów, jak i kadr szkoły oraz podmiotów otoczenia.
- Niezbędne jest przejrzyste przybliżanie zasad Karty Nauczyciela dla pracodawców, którzy mogliby współpracować ze szkołami w ramach praktycznej nauki zawodu.
- Zachodzi potrzeba rozwijania mechanizmów motywacyjnych dla kadr oświaty, które nie pociągałby za sobą jednoczesnego spadku płac nauczycieli i nie wzbudzałyby wątpliwości co do profesjonalizmu oceny pracy nauczycieli.
- Istotne jest wprowadzenie rozwiązań, które umożliwiłyby ułatwienia w zatrudnianiu i motywowaniu przez szkoły specjalistów z podmiotów otoczenia szkoły, w szczególności przedstawicieli pracodawców na potrzeby praktycznej nauki zawodu. Aktualny system wynagradzania i awansu nauczycieli nie jest atrakcyjny dla osób z biznesu.
- Istotne jest wprowadzanie do szkół elastycznych systemów organizacji czasu pracy jak: równoważny system czasu pracy, przerywany system czasu pracy, zadaniowy system czasu pracy, ruchomy system czasu pracy, system pracy „weekendowej”, system „skróconego tygodnia pracy”, zmienne godziny rozpoczynania pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, indywidualne konta czasu pracy oraz zmniejszenie wymiaru czasu pracy, jako rekompensata za korzystanie z urlopu wychowawczego.
- Dotychczas realizowane w kraju wsparcie w zakresie przekwalifikowania nauczycieli miało formę głównie krótkotrwałych kursów, warsztatów i szkoleń. Realizowane projekty powinny w większym stopniu być związane z faktycznym poszukiwaniem nowego miejsca zatrudnienia oraz płynnym przejściem z jednego miejsca zatrudnienia do innego w formie outplacementu.
- Możliwe jest wdrażanie modeli szkół zawodowych prowadzonych przez organizacje pozarządowe oraz izby i cechy rzemieślnicze,

które nie przyjmując formy szkół niepublicznych efektywniej realizują program nauczania, pozwalają na pełniejsze zaangażowanie szkoły we współpracę z otoczeniem zewnętrznym oraz elastyczne zatrudnienie nauczycieli.

BIBLIOGRAFIA

1. *100 mln zł z UE na wsparcie nauczycieli*, 27.08.2013, Ministerstwo Edukacji Narodowej, www.men.gov.pl/index.php?option=com_ content&view=article&id=5534%3A100-mln-z-z-ue-na-wsparcie-nauczycieli&catid=125%3Aksztacenie-i-kadra-aktualnoci&Itemid=76 [10.09.2013].
2. *Badania dedykowane szkołom zawodowym, jako podstawa do opracowania programów rozwojowych*, Spotkanie z przedstawicielami szkół zawodowych na Mazowszu 06.12.2011 r., Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, http://obserwatorium.mazowsze.pl /upload/user/MORP_12%20bada%C5%84.pdf [10.09.2013].
3. *Badanie efektów projektów realizowanych w ramach Działania 9.4 PO KL w województwie pomorskim mających na celu dostosowanie kwalifikacji nauczycieli kształcenia zawodowego do zmieniającej się sytuacji w regionie i zmian w systemie edukacji*, Pracownia Badań i Doradztwa „Re-Source", Poznań 2012.
4. *Bialskie rzemiosło wczoraj i dziś*, Cech Rzemieślników i Przedsiębiorców w Białej Podlaskiej, www.cechbialski.com.pl/jomla/ index.php/historia.html [10.09.2013].
5. *Cech Rzemieślników i Przedsiębiorców*, Ogólnopolski Katalog Szkolnictwa, www.szkolnictwo.pl/liceum,og%C3%B3lnokszta %C5%82c%C4%85ce,Bia%C5%82a+Podlaska,PB6742,Cech+Rzemie%C5%9Blnik%C3%B3w+i+Przedsi%C4%99biorc%C3%B3w [10.09.2013].
6. *Charakterystyka OHP*, Komenda Główna OHP, www.ohp.pl/?id=41 [10.09.2013].
7. Dzielnicka E., Wierzchowska-Szymanek A., *Poradnictwo zawodowe w poradniach psychologiczno-pedagogicznych*, ECORYS Polska, Warszawa 2008.
8. Dziewulak D., *Kształcenie zawodowe w Polsce i w wybranych państwach Unii Europejskiej*, „Analizy BAS", nr 6 (95), 22.04.2013.

PRZYSZŁOŚĆ EDUKACJI ZAWODOWEJ

9. Dziewulak D., *Obowiązek szkolny w Unii Europejskiej*, „Analizy BAS”, nr 9 (34), 18.03.2010.
10. *Egzaminy czeladnicze i mistrzowskie. Podstawowe Akty Prawne*, Związek Rzemiosła Polskiego, www.zrp.pl/Dzia%C5%82ano%C5%9B%C4%87ZRP/O%C5%9Bwiatazawodowa/Dzia%C5%82alno%C5%9B%C4%87egzaminacyjna/tabid/57/language/pl-PL/Default.aspx [10.09.2013].
11. *Formy nauki zawodu. Raport końcowy*, PSDB, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2010, http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/file/SZ_raporty/Raport%20zbiorczy_Formy%20nauki%20zawodu_final.pdf [10.09.2013].
12. Godlewska A., *Prezentacja z konferencji pt.: „EFS dla rozwoju szkół” - Działanie 9.2 w ramach PO KL*, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok 03.04.2013, www.pokl.wrotapodlasia.pl/pobierz,38d10745809b833bb07bb2af13b06c57.pdf,prezentacja-z-konferencji-pt------efs-dla-rozwoju-szkol--------dzialanie-9-2-w-ramach-po-kl--03-04-2013.html [10.09.2013].
13. Grabek A., *Gminy walczą z Kartą*, „Rzeczpospolita” 20.04.2012, www.rp.pl/artykul/10,863057-Gminy-walcza-z-Karta.html [10.09.2013].
14. Hernik K., Solon-Lipiński M., Stasiowski J., Sijko K., Jabłkowski S.G., Walczak A., *Współpraca szkół z podmiotami zewnętrznymi. Raport z badania otoczenia instytucjonalnego przedszkoli, szkół podstawowych i gimnazjów*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2012.
15. *Informacja dotycząca projektu „Świadomy wybór pewny sukces projekty rozwojowe dla szkół zawodowych”*, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego w Białymstoku, www.pokl.wrotapodlasia.pl/aktualnosci/1565,informacja--dotyczaca-projektu----swiadomy-wybor-pewny-sukces_projekty-rozwojowe-dla-szkol-zawodowych---.html [10.09.2013].
16. Jas M., Łysak K., *Fundusze unijne dla oświaty: Jak budować programy rozwojowe szkół, by edukacja była skuteczna, przyjazna i nowoczesna?*, Fundacja Fundusz Współpracy, Warszawa 2009.
17. Klimczuk-Kochańska M., Klimczuk A., *Outplacement dla firm - bariery, potrzeby, czynniki rozwoju*, Narodowe Forum Doradztwa Kariery, Białystok-Kraków 2012, www.innowacjenazakrecie.pl/

userfiles/files/Desk%20Research%20Outplacemnet %20dla%20firm.pdf [10.09.2013].

18. Klimczuk-Kochańska M., Klimczuk A., *Outplacement dla pracowników - bariery, potrzeby, czynniki rozwoju*, Narodowe Forum Doradztwa Kariery, Białystok-Kraków 2012, http://innowacjenazakrecie.pl/userfiles/files/Desk%20Research%20 Outplacemnet%20dla%20pracownik%C3%B3w.pdf [10.09.2013].
19. *Komunikat dla zainteresowanych przekazaniem szkoły*, Stowarzyszenie Edukator, www.sosedukator.pl/publikacje/1367-kom [10.09.2013].
20. *Konkurs 01/POKL/9.1.2/2010 - poddziałanie 9.1.2 - typy projektów oraz kryteria horyzontalne, dostępu, merytoryczne i strategiczne*, Departament Europejskiego Funduszu Społecznego, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Gdańsk 9.03.2010, http://defs.pomorskie.eu/res/pokl/Konkursy/9_1_2_2010/typy_projektow_oraz_kryteria_konk._01_pokl_912_2010.pdf [10.09.2013].
21. Kordas-Surowiec M., *Agencja zatrudnienia*, [w:] B. Rysz-Kowalczyk (red.), *Polityka społeczna gmin i powiatów. Kompendium wiedzy o instytucjach i procedurach*, Elipsa, Warszawa 2011.
22. Kosakowska J., *Nauka zawodu w rzemiośle*, „Rynek Pracy" 9/2006.
23. Krajewska M., *Współpraca dyrektora z organem prowadzącym*, Wiedza i Praktyka, 12.10.2009, http://oswiataonline.pl/sprawy-organizacyje-szkoly/wspolpraca-dyrektora-z-organem-prowadzacym-212077.html [10.09.2013].
24. Krupski R. (red.), *Elastyczność organizacji*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2008.
25. *Kształcenie zawodowe - podręczniki*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, www.men.gov.pl/index.php?option=com_content &view=category&layout=blog&id=126&Itemid=161 [10.09.2013].
26. Kuczałek B., *Model wiejskiej szkoły prowadzonej przez zewnętrzną organizację pożytku publicznego non-profit, wypracowany przez łomżyńskie Stowarzyszenie Edukator*, Stowarzyszenie Edukator, Łomża 2011, www.sosedukator.pl/files/publikacje/ model_szkoly.pdf [10.09.2013].
27. *Lista projektów działania 9.2 w województwie podlaskim*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, www.mapadotacji.gov.pl/projekty? wojewodztwo=10&powiat=&fundusz=&program=&dzialanie= 181&beneficjent=&tytul=&lata= [10.09.2013].

28. *MEN próbuje pomóc. 100 mln zł ze środków UE na aktywizację zawodową nauczycieli*, „Serwis samorządowy Polska Agencja Prasowa" 27.08.2013, www.samorzad.pap.pl/depesze/redakcyjne.fundusze_unijne/127910/MEN-probuje-pomoc--100-mln-zl-ze-srodkow-UE-na-aktywizacje-zawodowa-nauczycieli- [10.09.2013].
29. *Model programu rozwojowego opracowany w ramach badań lokalnych dla 12 szkół zawodowych, wspierających tworzenie i wdrażanie programów rozwojowych na potrzeby Projektu „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja - Potencjał - Potrzeby II" Działanie 9.2. POKL*, PSDB, BFKK, Warszawa-Białystok 2013, http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/file/SZ_raporty/Model_Programu_Rozwojowego_Mazowieckie.pdf [10.09.2013].
30. Myszka S., *Kierunki zmian w rozwoju kształcenia zawodowego i ustawicznego w Polsce. Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru, innowacyjnej wiedzy, umiejętności i kompetencji*, [w:] *Biuletyn Informacyjny*, nr 19, Samorządowe Centrum Edukacji w Tarnowie, Tarnów 2009, www.sce.pl/upload/File/biulet~1.pdf [10.09.2013].
31. Napadło A., *Przygotowanie zawodowe pracowników młodocianych*, Konferencja: Wyzwania dla rozwoju kształcenia ustawicznego w województwie lubuskim w perspektywie długoterminowej, Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, 21.09.2009, www.wup.zgora.pl/system/obj/1197_Przygotowanie%20zawodowe%20m%C5%82odocianych%20pracownik%C3%B3w..doc [10.09.2013].
32. *Nauka zawodu. Szkoła czy pracodawca? - wersja rozszerzona*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2009, 21-22.
33. *Opinia: Projekt założeń projektu ustawy o zmianie ustawy Karta Nauczyciela*, 21.03.2013, Związek Nauczycielstwa Polskiego, www.znp.edu.pl/element/1660/Projekt_zalozen_projektu_ustawy_o_zmianie_ustawy_Karta_Nauczyciela_21.03.13r [10.09.2013].
34. Osbert-Pociecha G., *Elementy teorii elastyczności organizacji. Określenia, definicje, problemy*, [w:] R. Krupski (red.), *Elastyczność organizacji*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2008.
35. Piojda K., *Ochotnicze Hufce Pracy - rzeczywiście pomagają?*, „RegioPraca", 18.07.2013, www.regiopraca.pl/portal/rynek-

pracy/wiadomosci/ochotnicze-hufce-pracy-rzeczywiscie-pomagaja [10.09.2013].

36. *Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego*, Konferencja „Wykorzystanie funduszy unijnych w oświacie - programy rozwojowe szkół o profilu zawodowym - obszar interwencji Działania 9.2 PO KL", Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego w Białymstoku, Białystok 22.02.2010, www.pokl.wrotapodlasia.pl/pobierz,dc630b0d76a07503f4ea83a04275ba10.ppt,konferencja-wykorzystanie-funduszy-unijnych-w-oswiacie--programy-rozwojowe-szkol-o-profilu-zawodowym---obszar-interwencji-dzialania-9-2-po-kl--22-02-2010.html [10.09.2013].
37. *Projekt „Edukacja w technikum - inwestycją w przyszłość ucznia"*, Zespół Szkół Technicznych w Suwałkach, http://zst.hostingasp.pl/projekty/index.php/aktualnosci [10.09.2013].
38. *Projekt założeń projektu ustawy o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw*, Projekt z dnia 12.07.2013 r., Ministerstwo Edukacji Narodowej, http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//1/157500/157532/157533/dokument79716.pdf [10.09.2013].
39. *Projekt: „Podniesienie kwalifikacji dla kadry pedagogicznej szkół subregionu konińskiego"*, Miejski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Koninie, www.modn.konin.pl/projekt94/ [10.09.2013].
40. *Projekt: „Studia podyplomowe szansą na rozwój i awans zawodowy nauczycieli"*, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Suwałkach, http://old.pwsz.suwalki.pl/pwsz/Projekt5/O-projekcie.html [10.09.2013].
41. *Projekt: „Uczymy dorosłych na odległość"*, Zakład Doskonalenia Zawodowego w Poznaniu, http://ksztalcenie-na-odleglosc.pl [10.09.2013].
42. Raj M., *Współpraca szkół prowadzących kształcenie zawodowe z przedsiębiorcami. Regulacje prawne według stanu prawnego na dzień 20 września 2011*, PL Europa, Łódź 2011, www.pleuropa.pl/pdf/raport_sytuacja_prawna_wsp.pdf [10.09.2013].
43. Rewers K., Dzielnicka E., *Diagnoza oświatowego systemu poradnictwa edukacyjno-zawodowego w pomorskiem*, ECORYS Polska, Warszawa 2007, www.kuratorium.gda.pl/pliki/Diagnoza.21.12.doc [10.09.2013].
44. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 11 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicz-*

PRZYSZŁOŚĆ EDUKACJI ZAWODOWEJ

nych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych, Dz.U. 2003 nr 5 poz. 46.

45. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 3 lutego 2003 r. w sprawie standardów wymagań będących podstawą przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe*, Dz. U. Nr 66, poz. 580 z późn. zm.
46. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy*, Dz.U. 2005 nr 22 poz. 181.
47. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy*, Dz.U. 2013 poz. 913.
48. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 maja 2013 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie nadzoru pedagogicznego*, Dz.U. 2013 nr 0 poz. 560
49. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu*, Dz.U. 2010 nr 244 poz. 1626.
50. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli*, Dz.U. 2009 nr 200 poz. 1537.
51. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 czerwca 2012 r. w sprawie dopuszczania do użytku w szkole programów wychowania przedszkolnego i programów nauczania oraz dopuszczania do użytku szkolnego podręczników*, Dz.U. 2012 nr 0 poz. 752.
52. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół*, Dz.U. 2001 nr 61 poz. 624.
53. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego*, Dz.U. 2007 nr 124 poz. 860.

54. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach*, Dz.U. 2012 nr 0 poz. 184.
55. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 października 2009 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego*, Dz.U. 2009 nr 168 poz. 1324.
56. *Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy*, Dz.U. 2005 nr 6 poz. 41.
57. *Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 6 października 2004 r. w sprawie rad zatrudnienia*, Dz.U. 2004 nr 224 poz. 2281.
58. *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania*, Dz.U. 2012 nr 0 poz. 1268.
59. *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz jej stosowania*, Dz.U. 2010 nr 82 poz. 537.
60. *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania*, Dz.U. 1996 nr 60 poz. 278 2012.09.01.
61. *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 listopada 2004 r. w sprawie sposobu organizacji uzupełnienia wykształcenia ogólnego młodzieży w Ochotniczych Hufcach Pracy oraz zdobywania przez nią kwalifikacji zawodowych*, Dz.U. 2004 nr 262 poz. 2604.
62. Rysz-Kowalczyk B. (red.), *Polityka społeczna gmin i powiatów. Kompendium wiedzy o instytucjach i procedurach*, Elipsa, Warszawa 2011.
63. *Standardy wymagań będące podstawą przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe*, Centralna Komisja Egzaminacyjna, www.cke.edu.pl/index.php/podstawa-programowa/standardy [10.09.2013].
64. Symela K., *Modułowe kształcenie zawodowe w Polsce - elementy diagnozy*, KOWEZiU, Warszawa 2009, www.koweziu.edu.pl/projekty/P3_2_Katowice_29_10_2009/P3_Material_info_o_programach_mod.pdf [10.09.2013].

65. *Szczegółowy opis priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, MRR, Warszawa 2013.
66. Szpunar O., *Karta nauczyciela rujnuje gminy, 20 godzin zamiast 18 proponują samorządowcy*, „Gazeta Wyborcza" 26.04.2012, http://wyborcza.pl/1,76842,11616395,Karta_nauczyciela_rujnuje_gminy__20_godzin_zamiast.html [10.09.2013].
67. *Świadczenie usług na rzecz MŚP*, Projekt BSR QUICK, Hanse Parlament, Hamburg 2011.
68. Tomanek A. (red.), *Flexicurity w wymiarze regionalnym (województwo podlaskie). Raport z badań*, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Białystok 2011.
69. Tomanek A., *Flexicurity i jej komponenty - ujęcie teoretyczne*, [w:] A. Tomanek (red.), *Flexicurity w wymiarze regionalnym (województwo podlaskie). Raport z badań*, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Białystok 2011.
70. *Ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, Dz.U. 2003 nr 166 poz. 1608.
71. *Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw*, Dz.U. 2011 nr 205 poz. 1206 z późn. zm.
72. *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.
73. *Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle*, Dz.U. 1989 nr 17 poz. 92.
74. *Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny*, Dz.U. 1964 nr 16 poz. 93 z późn. zm.
75. *Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw*, Dz.U. 2007 nr 181 poz. 1288.
76. *Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela*, Dz.U. 2006 nr 97 poz. 674 z późn. zm.
77. *Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty*, Dz.U. 1991 nr 95 poz. 425.
78. Wojciechowski W., *Determinanty efektywności współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi. Przegląd literatury oraz polskich i międzynarodowych badań empirycznych*, PL Europa, Łódź 2011, www.pleuropa.pl/pdf/Ankieta_do_dyrektorow.pdf [10.09.2013].

79. *Zapotrzebowanie grup docelowych na określone typy projektów. Raport końcowy*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, Kutno 2010, www.efs.lubuskie.pl/system/pobierz.php?plik= raport_koncowy_-_zapotrzebowanie_grup_docelowych _na_okreslone_typy_projektow.pdf&id=1208 [10.09.2013].
80. Zaręba P., Kępczyk R., Misztal J., Hadrian M., Biernat A., *Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami - przykładowe rozwiązania*, KOWEZiU, Warszawa 2013.
81. *Zasady wynagradzania nauczycieli w szkołach prowadzonych przez Stowarzyszenie Edukator*, Stowarzyszenie Edukator, www.sosedukator.pl/publikacje/1366-zasadywyn [10.09.2013].
82. *Zatrudnianie nauczycieli*, „Biuletyn Oświatowy", Sierpień 2009.
83. *Zatrudnianie nauczycieli/osób niebędących nauczycielami niespełniających wymagań kwalifikacyjnych*, Kuratorium Oświaty w Warszawie, www.kuratorium.waw.pl/pl/news/670/zatrudnianie-nauczycielios%C3%B3b-nieb%C4%99d%C4%85cych-nauczycielami-niespe%C5%82niaj%C4%85cych-wymaga%C5%84-kwalifikacyjnych.html [10.09.2013].

PRZYSZŁOŚĆ EDUKACJI ZAWODOWEJ

WYKAZ TABEL I SCHEMATÓW

1. Tabele

2. Schematy

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego